

La Banque Toronto- Dominion



Avis d'assemblée annuelle 2026 des détenteurs d'actions ordinaires et circulaire de procuration de la direction

Assemblée annuelle du 16 avril 2026



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.

Avis d'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires

QUAND

Le jeudi 16 avril 2026
9 h 30 (heure de l'Est)

OÙ

En personne :

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

Diffusion Web :

<https://meetings.lumiconnect.com/400-292-959-377>
mot de passe : td2026 (respectez les minuscules)

Veuillez visiter le www.td.com/assemblees-annuelles/2026 avant l'assemblée pour obtenir des renseignements sur l'assemblée.

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 2025 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'examiner et, s'il est jugé approprié, d'approuver les modifications du plan d'intéressement en actions de 2000 de La Banque Toronto-Dominion
6. d'étudier les propositions soumises par des actionnaires et décrites aux pages 157 à 175 de la circulaire de procuration de la direction
7. 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 3 de la circulaire de procuration de la direction.

Les détenteurs d'actions ordinaires à la fermeture des bureaux le 17 février 2026, soit la date de clôture des registres pour l'assemblée, 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) (la « Loi sur les banques »). Au 17 février 2026, 1 668 829 679 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 Bureau du surintendant des institutions financières, 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/francais, sur SEDAR+ à l'adresse <https://www.sedarplus.ca> et sur le site Web de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis au www.sec.gov. 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 176 de la circulaire de procuration de la direction.

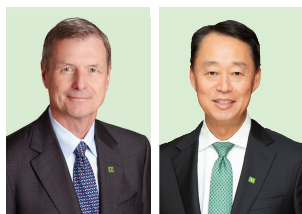


Votre vote est important. Si vous prévoyez assister à l'assemblée ou si vous êtes dans l'impossibilité de le faire, nous vous prions d'exercer les droits de vote se rattachant à vos actions à l'avance. Pour que votre vote soit pris en compte, les procurations doivent parvenir à l'agent des transferts ou au secrétaire de la banque au moins 48 heures avant l'assemblée. Des instructions de vote détaillées à l'intention des actionnaires inscrits et non inscrits (véritables) figurent à compter de la page 8 de la circulaire de procuration de la direction.

Par ordre du conseil d'administration,

Antonietta Di Girolamo
Secrétaire
Toronto (Ontario) Canada
Le 17 février 2026





John B. MacIntyre
Président du conseil

Raymond Chun
Président du Groupe
et chef de la direction
Groupe Banque TD

À l'attention des actionnaires,

Nous avons hâte de vous accueillir à la 170^e assemblée annuelle des actionnaires de TD, qui se tiendra le jeudi 16 avril 2026. À cette occasion, nous passerons en revue les progrès réalisés au cours de la dernière année, discuterons des travaux à venir et répondrons à vos questions. Votre participation est importante, et nous vous encourageons à assister à l'assemblée en personne ou virtuellement.

L'année 2025 a été marquée par le changement, le renouveau et des progrès significatifs. Tout au long de l'année, nous avons pris des mesures décisives pour renforcer notre banque, améliorer notre performance et créer de la valeur à long terme pour nos actionnaires.

Stratégie et mise en œuvre

Lors de notre journée des investisseurs de septembre 2025, nous avons défini une feuille de route claire articulée autour de trois piliers stratégiques :

- Accélérer la croissance en approfondissant **nos relations** avec nos clients, en répondant davantage à leurs besoins et en établissant des liens durables.
- Construire une organisation **plus simple et plus rapide** qui devance les changements importants qui se produisent dans l'environnement opérationnel, met en valeur l'innovation et l'IA, et dépasse les attentes de nos clients.
- Exercer nos activités de **manière rigoureuse**, en optimisant notre utilisation du capital, en réinitialisant notre base de coûts et en renforçant davantage la gouvernance et les contrôles afin de créer de la valeur à long terme pour les actionnaires.

Tout en poursuivant notre stratégie, nous avons également pris des mesures importantes pour redonner de la valeur aux actionnaires. Au début de 2025, nous avons vendu notre participation dans The Charles Schwab Corporation et lancé un rachat d'actions de 8 milliards de dollars d'actions de TD. En janvier 2026, nous avons également commencé un nouveau programme de rachat d'actions de 7 milliards de dollars. Nous avons augmenté notre dividende à 1,08 \$ par action, ce qui traduit notre confiance continue dans la capacité de la banque à générer des bénéfices à long terme.

Notre but | Notre promesse | Notre culture

La dynamique macroéconomique continue d'évoluer, et la technologie et l'innovation bouleversent les industries et changent notre façon de vivre et de travailler. De nouvelles pressions, allant de l'accessibilité financière au développement des compétences, ont une incidence sur nos clients et notre société.

Le rythme du changement ne fera que s'accélérer. Les organisations gagnantes doivent s'adapter et relever ces défis avec concentration et détermination.

En 2025, plus de 100 000 collègues se sont ralliés à un nouvel objectif : **Réimaginer l'expérience bancaire et ses possibilités pour notre clientèle, nos collègues et nos collectivités**. Cet objectif nous incite à dépasser le statu quo, à innover et à guider notre banque et tous ceux qui comptent sur nous vers un avenir prospère.

Les changements qui se produisent autour de nous ont une incidence directe sur les 28 millions de clients que nous servons dans le monde entier. Dans ce monde complexe, en constante évolution et de plus en plus axé sur l'intelligence artificielle, nous construisons des expériences différenciées qui permettront de tenir une nouvelle promesse pour nos clients : une promesse qui est unique à la TD. Dans chaque interaction, transaction et engagement, nous serons **remarquablement humaine** et **agréablement simple**.

Pour exprimer cette promesse à nos clients, nous avons lancé une nouvelle plateforme de marque à l'échelle de l'entreprise : « **Plus humaine** ». Ce positionnement de marque sera mis en avant dans nos publicités et à travers nos entreprises afin de stimuler la prochaine phase de croissance de TD.

Pour créer de la valeur à long terme pour nos actionnaires, nous avons besoin de personnes hautement compétentes et pleinement investies qui sont habilitées à donner le meilleur d'elles-mêmes et à réaliser leur

plein potentiel. À l'automne 2025, nous avons introduit un nouveau cadre en matière de culture. Un cadre qui améliorera **notre façon de travailler** et **notre façon de diriger**. Avoir des personnes hautement compétentes soutenues par une culture qui inspire l'excellence constitue un avantage concurrentiel. Nous intégrons cette culture dans l'ensemble de TD afin de libérer la curiosité, le courage et le sens des responsabilités nécessaires pour réussir.

Gouvernance et contrôles

Le conseil d'administration joue un rôle essentiel dans notre succès et s'engage à respecter les normes les plus élevées en matière de bonne gouvernance. En 2025, cinq nouveaux administrateurs indépendants se sont joints au conseil, un nouveau président du conseil a été nommé et les comités du conseil ont été renouvelés. Fort d'une expertise et d'une expérience approfondies acquises dans de nombreux secteurs, le conseil d'administration est pleinement mobilisé et supervise la stratégie et met au défi la direction au nom des actionnaires.

Le conseil et la direction restent concentrés sur nos efforts de redressement en matière de LCBA aux États-Unis, lesquels constituent notre priorité absolue. Nous investissons dans les compétences, la technologie et les nouveaux processus afin de mettre en place un programme de premier plan qui protège la banque, nos clients et le système financier.

Nous construisons un avenir prometteur sur des bases plus solides.

Merci

Les progrès et les résultats que nous avons obtenus en 2025 n'auraient pas été possibles sans les efforts considérables de nos collègues de TD. Nous les remercions pour leur dévouement.

Nous remercions également nos clients pour leur confiance et vous, nos actionnaires, pour votre soutien continu. Nous travaillons d'arrache-pied, chaque jour, pour gagner votre confiance.

Nous avons hâte de vous voir à notre assemblée annuelle.

Merci,



John MacIntyre
Président du conseil



Raymond Chun
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.

Aperçu du document

Vous avez reçu la présente circulaire de procuration de la direction parce que vous étiez propriétaire d'actions ordinaires de TD à la fermeture des bureaux le 17 février 2026 (la date de clôture des registres) et avez le droit de voter à notre assemblée annuelle.

Le présent document vous informe sur l'assemblée, la gouvernance, la rémunération de la haute direction, les propositions des actionnaires et vous donne d'autres renseignements. Il se compose de cinq sections distinctes afin de vous aider à trouver facilement ce que vous cherchez et à vous préparer avant le vote.

1 À propos de l'assemblée

Renseignements sur les points à l'ordre du jour, les candidats aux postes d'administrateurs et d'autres aspects logistiques de l'assemblée, y compris la façon d'exercer les droits de vote se rattachant à vos actions et d'assister à l'assemblée.

2 Gouvernance

Renseignements sur la démarche du conseil en matière de gouvernance et nos pratiques qui comptent parmi les meilleures du secteur.

3 Rémunération de la haute direction

Renseignements sur la rémunération que nous avons versée aux membres de notre haute direction au cours de l'exercice 2025 et les fondements de celle-ci.

4 Autres renseignements

Renseignements supplémentaires, notamment administratifs, sur la banque.

5 Propositions des actionnaires

Renseignements sur les propositions que nous avons reçues des actionnaires ainsi que sur les raisons pour lesquelles nous vous demandons de voter contre chaque proposition.

À moins d'indication contraire, tous les renseignements figurant dans la présente circulaire de procuration de la direction (circulaire) sont en date du 9 février 2026 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.

Pour de plus amples renseignements sur l'assemblée générale annuelle des actionnaires de TD qui aura lieu le 16 avril 2026 (et toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report) et sur les recommandations du conseil d'administration quant aux questions soumises au vote à l'assemblée et des renseignements connexes, veuillez visiter le site Web de la banque à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles/2026. Si vous avez des questions ou avez besoin d'aide pour exercer vos droits de vote, veuillez communiquer avec Laurel Hill Advisory Group par téléphone au 1-877-452-7184 (416-304-0211 à l'extérieur de l'Amérique du Nord), par courriel à l'adresse assistance@laurelhill.com ou en envoyant le mot INFO par message texte au 416-304-0211 ou 1-877-452-7184.

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 2025 (rapport de gestion 2025). 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.sedarplus.ca) et sur le site Web de la SEC (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 176 de la présente circulaire.

Veuillez lire notre « Mise en garde concernant les énoncés prospectifs » à compter de la page 177 de la présente circulaire.

1 À propos de l'assemblée

Procédures de notification et d'accès 2

Ordre du jour de l'assemblée 3

Renseignements sur les droits de vote 8

Poser des questions à l'assemblée 17

Accès à l'assemblée de façon virtuelle 17

Renseignements supplémentaires 17

Candidats au poste d'administrateur 18

 Profil des candidats aux postes d'administrateurs 19

 Principaux secteurs de compétences/ d'expérience 35

 Présences aux réunions du conseil ou de comités 37

Rémunération des administrateurs 38

 Éléments de la rémunération des administrateurs 38

 Tableau de la rémunération des administrateurs 39

 Rémunération des administrateurs — 2026 41

 Exigences d'actionnariat des administrateurs 42

2 Gouvernance

Politiques et pratiques 43

Conseil d'administration 44

Président du conseil 45

Mandat du conseil 46

Durabilité chez TD 62

Comités du conseil 67

Rapports du conseil d'administration et des comités 68

3 Rémunération de la haute direction

Lettre du comité des ressources humaines aux actionnaires 94

Démarche en matière de rémunération de la haute direction 100

 Principes relatifs à la rémunération des dirigeants 100

 Éléments de la rémunération de la haute direction 100

 Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction 101

Performance et rémunération en 2025 112

 Évaluer la performance de l'entreprise en 2025 112

 Évaluer le rendement individuel aux fins de la détermination des attributions individuelles 114

 Tableau sommaire de la rémunération 126

 Attributions en vertu d'un plan incitatif 128

 Performance de la Banque et rémunération des dirigeants 130

Information complémentaire 132

 Adhésion aux principes du conseil de stabilité financière et pratiques en matière de gestion des risques 133

 Preneurs de risques importants 137

 Prestations en vertu des plans de retraite 140

 Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle 147

 Options d'achat d'actions 150

4 Autres renseignements

Prêts aux administrateurs et dirigeants et autres opérations avec la banque 155

5 Propositions des actionnaires

Proposition des actionnaires 157

1 À propos de l'assemblée

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, la banque utilise les procédures de notification et d'accès pour transmettre sa circulaire aux actionnaires inscrits et non inscrits (véritables). 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/francais, sur SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.ca et sur le site Web de la SEC à l'adresse www.sec.gov. 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. Avant l'assemblée, 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+. Pour demander un exemplaire imprimé, veuillez communiquer avec l'agent des transferts canadien de la banque au 1-888-433-6443 (sans frais au Canada et aux États-Unis).

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

Si vous avez des questions au sujet des procédures de notification et d'accès, 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 ainsi que le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote aux actionnaires inscrits et aux actionnaires non inscrits (véritables). 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 actionnaire non inscrit (véritable) ou 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 services.tsxtrust.com/ <i>transmission électronique</i> ou en communiquant avec Compagnie Trust TSX (dont les coordonnées figurent à la page 176 de la présente circulaire) pour obtenir d'autres directives.
Actionnaires inscrits (système d'inscription directe)	Rendez-vous au www.investorvote.com/TDM et utilisez le numéro de contrôle qui figure sur votre formulaire de procuration.	Inscrivez-vous à la transmission électronique à l'adresse www.computershare.com/investor ou en communiquant avec Computershare (dont les coordonnées figurent à la page 176 de la présente circulaire) pour obtenir d'autres directives.
Actionnaires non inscrits (véritables)	Rendez-vous au www.proxyvote.com et utilisez le numéro de contrôle à 16 chiffres qui figure sur votre formulaire d'instructions de vote. Cliquez sur Paramètres de livraison et suivez les instructions pour terminer votre inscription.	Communiquez avec votre intermédiaire.

Ordre du jour de l'assemblée

Réception des états financiers

Les états financiers consolidés comparatifs de la banque et le rapport de gestion 2025 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 2025 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.sedarplus.ca et dans le rapport annuel sur formulaire 40-F de la banque au www.sec.gov.

Élection des administrateurs

Les quatorze candidats proposés à l'élection à titre d'administrateurs de la banque ont été recommandés à l'unanimité 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 compter de la page 60 de la présente circulaire.

À moins de directive contraire, les personnes désignées par la banque dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote ont l'intention de voter **POUR** chacun des 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 par la banque 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), l'auditeur actuel de la banque, 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 par la banque 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 2025 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. Vous trouverez ci-dessous des renseignements sur l'auditeur nommé par les actionnaires, notamment les honoraires versés au cours de l'exercice 2025 et la manière dont la banque l'évalue.



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 externe

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 le comité d'audit, y compris sa charte et sa composition, la formation et l'expérience pertinentes de ses membres et ses politiques d'approbation préalable ainsi que les honoraires pour les services de l'auditeur nommé par les actionnaires, veuillez vous reporter à l'analyse qui figure aux rubriques « Comité d'audit », « Renseignements supplémentaires au sujet du comité d'audit et de l'auditeur externe », « Politiques d'approbation préalable et honoraires versés à l'auditeur externe » et à l'« Annexe C » de la notice annuelle 2025 de la banque (au www.td.com/ca/fr/la-propos-de-la-td/aux-investisseurs/investisseurs/renseignements-financiers/rapports-financiers/notices-annuelles ou au www.sedarplus.ca).

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

(en milliers de dollars canadiens)

	Honoraires versés à Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L.	
	2025	2024
Honoraires d'audit ¹⁾	49 026 \$	47 280 \$ ²⁾
Honoraires pour services liés à l'audit ³⁾	5 741	3 893
Honoraires pour services fiscaux ⁴⁾	667	815
Autres honoraires ⁵⁾	777	25
Total — banque et filiales	56 211 \$	52 013 \$²⁾
Fonds de placement⁶⁾		
– Fonds ouverts	2 649	2 849
– Fonds fermés	4 693	3 571
Total des fonds de placement	7 342 \$	6 420 \$
Total des honoraires	63 553 \$	58 433 \$²⁾

- 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 d'audit ont été rajustés pour tenir compte du coût final des services d'audit fournis au cours de l'exercice 2024.
- 3) Les honoraires pour services liés à l'audit représentent les honoraires pour les services de certification et services connexes rendus par l'auditeur externe. 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, des normes fiscales et des normes de présentation de l'information financière; les services de certification ou les procédures spécifiques qui ne sont pas des audits prévus par la loi; les rapports qui traitent des procédures de contrôle des organismes de service; 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.

- 4) 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.
- 5) 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.
- 6) Y compris les honoraires pour des services professionnels fournis par EY pour certains fonds de placement gérés par des filiales de la banque. Les honoraires se rapportent principalement aux services liés à l'audit; 421 000 \$ (2024 — 566 000 \$) se rapportent aux services fiscaux et autres. Outre les autres frais administratifs, les filiales assument les honoraires d'audit pour des services professionnels rendus relativement aux audits annuels 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.

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 comité des ressources humaines 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, les décisions prises 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 de la circulaire de procuration de la direction. »

Le comité des ressources humaines et le conseil accueillent favorablement les questions et les commentaires concernant la rémunération de la haute direction de TD. Le comité des ressources humaines et le conseil engagent un dialogue ouvert avec les actionnaires et prennent en considération tous les commentaires reçus au moment d'évaluer les principes et les caractéristiques de la rémunération de la haute direction et de prendre des décisions en matière de rémunération. Il y a lieu de se reporter à page 177 pour nos coordonnées. Les actionnaires peuvent communiquer directement avec le président du conseil, pour le compte du comité des ressources humaines et du conseil, par courriel : a/s des Relations avec les actionnaires de TD à l'adresse tdshinfo@td.com. Même si le vote consultatif n'est pas exécutoire, le comité des ressources humaines et le conseil tiendront compte des résultats du vote, s'ils jugent à propos de le faire, dans le cadre de l'examen des politiques, procédures et décisions 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 comité des ressources humaines 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 comité des ressources humaines, 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 2025 qui a eu lieu le 10 avril 2025, les actionnaires ont approuvé quant à 84,2 % 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 2025 de la banque. Pour de plus amples renseignements sur les mesures prises par le comité des ressources humaines et le conseil pour engager un dialogue avec les parties prenantes sur la rémunération de la haute direction, veuillez vous reporter aux rubriques « Mesures pour la réception des commentaires et observations des parties prenantes » et « Rémunération de la haute direction » de la présente circulaire.



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

Modification du plan d'intéressement en actions de 2000

En 2000, l'approbation des actionnaires et de la Bourse de Toronto (TSX) a été obtenue pour la mise en œuvre du plan d'intéressement en actions de 2000 de la banque. Le régime d'intéressement en actions de 2000 a pour objectifs : de rapprocher davantage les intérêts des hauts dirigeants de la banque et ceux de ses actionnaires en préconisant la détention d'actions; d'encourager les participants à se concentrer sur l'augmentation de la valeur des actions à long terme; et d'attirer et de maintenir en fonction des ressources clés de direction dans un marché de plus en plus concurrentiel. Pour de plus amples renseignements sur les modalités générales du plan, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Options d'achat d'actions » à compter de la page 150 de la présente circulaire.

Approbation de l'émission d'actions ordinaires supplémentaires

Depuis l'adoption du plan d'intéressement en actions de 2000, les actionnaires ont autorisé l'émission de 45 millions d'actions ordinaires dans le cadre de ce plan. La dernière augmentation du nombre d'actions pouvant être émises dans le cadre du plan d'intéressement en actions de 2000 a été approuvée par 88,5 % des actionnaires en mars 2012 et visait 15 000 000 d'actions supplémentaires. Le dividende-actions du 31 janvier 2014 a donné lieu à un rajustement du nombre maximal d'actions ordinaires pouvant être émises dans le cadre du plan, qui est passé de 45 millions à 68 093 052 actions, afin de tenir compte des 10 250 728 actions supplémentaires pouvant être émises à l'exercice des options attribuées et en circulation à ce moment-là, et des 12 842 324 actions supplémentaires disponibles aux fins des attributions futures. En date du 9 février 2026, 66 332 183 options ont été attribuées, à l'exception des options qui sont devenues caduques ou qui ont été annulées. L'exercice d'options a entraîné l'émission de 51 165 635 actions ordinaires. En date du 9 février 2026, des options visant l'émission de 1 760 869 actions ordinaires demeurent disponibles aux fins d'attribution. Compte tenu du nombre actuel d'options disponibles aux fins d'attribution, du taux d'absorption actuel et de la méthode d'attribution de la banque, il est proposé d'augmenter le nombre d'actions ordinaires disponibles aux fins d'émission aux termes du plan d'intéressement en actions de 2000 de 15 millions d'actions supplémentaires afin de poursuivre le plan d'intéressement en actions de 2000 au cours des années à venir.

Le tableau ci-dessous présente le nombre total d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission aux termes du plan d'intéressement en actions de 2000 pour les attributions en cours et les attributions futures éventuelles, avant et après l'émission proposée des actions ordinaires supplémentaires. Le nombre total des options d'achat d'actions en cours et disponibles aux fins d'attribution en pourcentage des actions ordinaires en circulation, également appelé l'offre excédentaire, augmentera à 1,89 %, ce qui est tout à fait conforme aux lignes directrices en matière de pratiques exemplaires. Il y a lieu de se reporter à la rubrique « Options d'achat d'actions » de la présente circulaire à compter de la page 150 pour des détails sur la dilution, l'offre excédentaire et le taux d'absorption en date du 31 octobre 2025.

Plan d'intéressement en actions de 2000	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options en cours		Nombre de titres restant à émettre (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a))		Nombre total d'options en cours et disponibles à des fins d'attribution	
	(a)		(b)		(a + b)	
	% des actions ordinaires en circulation	Nombre	% des actions ordinaires en circulation	Nombre	% des actions ordinaires en circulation	Nombre
Au 31 décembre 2025	0,89 %	14 982 419	0,10 %	1 760 869	1,00 %	16 743 288
À approuver lors de l'assemblée annuelle	—	—	0,89 %	15 000 000	0,89 %	15 000 000
Total	0,89 %	14 982 419	0,99 %	16 760 869	1,89 %	31 743 288

Modifications d'ordre administratif des dispositions modificatives

En plus de la révision du nombre d'actions autorisées aux fins d'émission, il est proposé d'approuver une modification d'ordre administratif des dispositions modificatives du plan d'intéressement en actions de 2000 de la banque, afin que le libellé du plan concorde avec les lignes directrices actuellement publiées dans le Guide à l'intention des sociétés de la TSX. Plus précisément, il est proposé de mettre à jour la disposition « Modification et résiliation » du plan afin de préciser que toute modification qui n'est pas incluse dans la liste des modifications nécessitant l'approbation des actionnaires ne nécessitera pas l'approbation de ces

derniers. Pour de plus amples renseignements sur les dispositions du plan relatives à la disposition « Modification et résiliation », il y a lieu de se reporter à la rubrique « Options d'achat d'actions — Caractéristiques du plan » à la page 152. Un exemplaire du plan d'intéressement en actions de 2000 tenant compte des modifications proposées peut être consulté à l'adresse : www.td.com/fr/assemblees-annuelles/2026.

Résolutions

Le 3 décembre 2025, le conseil d'administration a approuvé l'émission de 15 millions d'actions supplémentaires et la mise à jour de la disposition « Modification et résiliation » du plan d'intéressement en actions de 2000, sous réserve de l'approbation de la TSX et des actionnaires. La TSX a approuvé ces modifications, sous réserve de l'approbation des actionnaires. Afin de mettre en œuvre l'intégralité de ces modifications, les résolutions qui figurent ci-dessous seront présentées à l'assemblée afin que les actionnaires puissent les examiner et, s'ils le jugent approprié, les adopter. Pour être valable, chaque résolution doit être adoptée à la majorité des voix exprimées par les actionnaires à l'assemblée. 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 chacune des résolutions suivantes :

Première modification du plan d'intéressement en actions de 2000

« IL EST RÉSOLU QUE : Le plan d'intéressement en actions de 2000 est par les présentes modifié pour augmenter le nombre d'actions ordinaires de La Banque Toronto-Dominion pouvant être émises aux termes du plan d'intéressement en actions de 2000 de la banque d'un nombre supplémentaire de 15 millions d'actions ordinaires, de 68 093 052 à 83 093 052 actions. »

Deuxième modification du plan d'intéressement en actions de 2000

« IL EST RÉSOLU QUE : Le plan d'intéressement en actions de 2000 est par les présentes modifié pour préciser que le conseil d'administration peut modifier le plan sans l'approbation des actionnaires, à l'exception de toute modification spécifiquement soumise à l'approbation des actionnaires dans la disposition modificative du plan d'intéressement en actions de 2000. »



Le conseil vous recommande de voter POUR chacune des modifications du plan d'intéressement en actions de 2000.

Propositions des actionnaires

Les propositions d'actionnaires qui ont été soumises aux fins d'examen à l'assemblée figurent à compter de la page 157 de la présente circulaire. Si ces propositions sont soumises à l'assemblée, à moins d'indication contraire, les personnes désignées par la banque 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.

La banque a examiné attentivement chaque proposition d'actionnaire et s'est entretenue avec tous les proposants et les autres actionnaires et parties prenantes clés de la banque sur les questions soulevées par les propositions.



Le conseil vous recommande de voter CONTRE chacune des propositions des actionnaires qui figurent aux pages 157 à 175 de la présente circulaire. Les motifs d'opposition du conseil à ces propositions figurent également aux pages 157 à 175 de la présente circulaire, notamment parce que les propositions sont déjà traitées de manière adéquate par la banque, qu'elles sont excessivement prescriptives, qu'elles empièteraient sur les responsabilités conseil et/ou des membres de sa direction, qu'elles seraient indûment contraignantes ou qu'elles nuiraient aux intérêts véritables de la banque, de ses actionnaires ou d'autres parties prenantes clés, que la démarche de la banque est conforme ou supérieure aux pratiques courantes du secteur et/ou que des renseignements raisonnables et suffisants sont déjà à la disposition des actionnaires de la banque.

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 17 h (heure de l'Est) le jeudi 19 novembre 2026. 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.

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 devant avoir lieu le 16 avril 2026, y compris toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report (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 ou par Internet. Toutefois, des administrateurs, des dirigeants, des employés et des mandataires de la banque pourraient également communiquer avec vous par courriel, par téléphone, par écrit ou en personne. La banque a retenu les services de Laurel Hill Advisory Group pour l'aider dans le cadre de cette procédure, au coût de 65 000 \$, plus le remboursement de frais raisonnables. La banque assumera les coûts liés à la sollicitation de procurations.

Il existe deux catégories de porteurs non inscrits (véritables) : ceux qui s'opposent à ce que leur identité soit révélée aux émetteurs des titres dont ils sont propriétaires (propriétaires véritables opposés) et ceux qui ne s'opposent pas à ce que leur identité soit révélée aux émetteurs des titres dont ils sont propriétaires (propriétaires véritables non opposés). La banque a choisi d'envoyer des exemplaires des documents relatifs à l'assemblée au moyen des procédures de notification et d'accès indirectement par l'entremise d'intermédiaires à des fins de distribution ultérieure aux propriétaires véritables non opposés et aux propriétaires véritables opposés. La banque a également l'intention de payer les frais des intermédiaires et des mandataires pour leurs services dans le cadre de la remise des documents relatifs à l'assemblée aux propriétaires véritables non opposés et aux propriétaires véritables opposés.

Qui peut voter

Le 17 février 2026, soit la date de clôture des registres servant à déterminer quels actionnaires ont le droit d'assister et de voter à l'assemblée, on comptait 1 668 829 679 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. 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 à la fermeture des bureaux le 17 février 2026, 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.

Actionnaire non inscrit (véritable)

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, par conséquent, les actions ne sont pas immatriculées à votre nom.

Vous avez reçu un *formulaire d'instructions de vote* de votre intermédiaire.

Actionnaire inscrit

Votre nom figure sur votre certificat d'actions ordinaires ou vous détenez vos actions ordinaires par l'entremise du système d'inscription directe aux États-Unis.

Vous avez reçu un *formulaire de procuration* de notre agent des transferts canadien (Compagnie Trust TSX) ou de notre agent des transferts américain (Computershare).

Comment voter avant l'assemblée

Actionnaire non inscrit (véritable)

Votre intermédiaire doit recevoir vos instructions **avant 9 h 30 (heure de l'Est) le 13 avril 2026**, soit un jour ouvrable avant la date de dépôt des procurations, le 14 avril 2026 ou, en cas d'ajournement ou de reprise de l'assemblée, au moins 48 heures (sauf les samedis, les dimanches et les jours fériés) avant l'heure fixée pour l'assemblée ajournée ou reportée. Voir les directives qui figurent sur votre formulaire d'instructions de vote. Vous devez suivre les directives figurant sur le formulaire d'instructions de vote que vous avez reçu et le retourner de l'une ou l'autre des façons suivantes :



Rendez-vous sur le site Internet suivant : www.proxyvote.com et votez au moyen du numéro de contrôle unique à 16 chiffres figurant sur votre formulaire d'instructions de vote.



Au moyen de l'enveloppe fournie, envoyez par la poste le formulaire d'instructions de vote dûment rempli, signé et daté (au verso).



Pour les actionnaires au Canada, composez le 1-800-474-7501 (pour le service en français) ou le 1-800-474-7493 (pour le service en anglais). Pour les actionnaires aux États-Unis, composez le 1-800-454-8683. Vous aurez besoin du numéro de contrôle à 16 chiffres figurant sur le formulaire d'instructions de vote.

La banque peut également recourir au service Quickvote™ de Broadridge Financial Solutions, dans le cadre duquel Laurel Hill Advisory Group, l'agent de sollicitation de procurations de la banque, peut communiquer avec les actionnaires non inscrits admissibles pour recueillir leurs votes directement par téléphone.

Actionnaire inscrit

Pour voter avant l'assemblée, 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. Que vous votiez par Internet, par courriel ou par la poste, pour être valide, notre agent des transferts doit recevoir votre formulaire d'instructions de vote **au plus tard à 9 h 30 (heure de l'Est) le 14 avril 2026**, soit la date de dépôt des procurations ou, en cas d'ajournement ou de reprise de l'assemblée, au moins 48 heures (sauf les samedis, les dimanches et les jours fériés) avant l'heure fixée pour l'assemblée ajournée ou reportée.



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.



Si vous détenez un certificat d'actions, veuillez envoyer une copie numérisée (des deux côtés) du formulaire dûment rempli, signé et daté à l'adresse voteprocuration@tmx.com.

Si vous détenez vos actions par l'intermédiaire du système d'inscription directe, vous ne pouvez pas voter par courriel.



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 poste le formulaire de procuration dûment rempli, signé et daté (au verso).



Si vous détenez un certificat d'actions, composez le 1-888-489-7352 (au Canada et aux États-Unis seulement) ou le 416-682-3860 (autres pays) 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, composez le 1-800-652-VOTE (8683) (au Canada et aux États-Unis seulement) et votez à l'aide du numéro de contrôle figurant sur votre formulaire de procuration.

Comment voter en personne à l'assemblée

Actionnaire non inscrit (véritable)

Étape 1 : Pour vous inscrire à titre de fondé de pouvoir :

- a) sur le formulaire d'instructions de vote que vous avez reçu, insérez votre nom dans l'espace réservé à cette fin ou cochez la case appropriée 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 autrement indiquée par votre intermédiaire; ou
- b) si votre intermédiaire vous offre cette option, rendez-vous à l'adresse www.proxyvote.com et inscrivez le numéro de contrôle à 16 chiffres 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 en personne à l'assemblée.

Étape 2 : Veuillez vous inscrire au bureau d'inscription lorsque vous arrivez à l'assemblée. Vous pourrez alors voter en personne lorsqu'il vous est demandé de le faire à l'assemblée.

Actionnaire inscrit

Même si vous prévoyez assister à l'assemblée, nous vous encourageons à voter à l'avance au cas où vous ne seriez plus en mesure d'y assister. Vous pourrez voter de nouveau à l'assemblée. Veuillez vous inscrire au bureau d'inscription lorsque vous arrivez à l'assemblée.

Comment voter par Internet pendant l'assemblée

Même si vous prévoyez assister virtuellement à l'assemblée, nous vous encourageons à voter à l'avance au cas où vous ne seriez plus en mesure d'y assister. Vous pourrez voter de nouveau à l'assemblée en suivant les directives ci-dessous.

Actionnaire non inscrit (véritable)

Si vous souhaitez exercer vos droits de vote virtuellement pendant l'assemblée, vous devrez vous nommer fondé de pouvoir et vous inscrire en suivant les directives suivantes.

Étape 1 : Pour vous inscrire à titre de fondé de pouvoir :

- a) sur le formulaire d'instructions de vote que vous avez reçu, insérez votre nom dans l'espace réservé à cette fin ou cochez la case appropriée 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 autrement indiquée par votre intermédiaire; ou
- b) si votre intermédiaire vous offre cette option, rendez-vous à l'adresse www.proxyvote.com et inscrivez le numéro de contrôle à 16 chiffres 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.

Votre intermédiaire doit recevoir vos instructions avant **9 h 30 (heure de l'Est) le 13 avril 2026**, soit un jour ouvrable avant la date de dépôt des procurations, le 14 avril 2026 ou, en cas d'ajournement ou de reprise de l'assemblée, au moins 48 heures (sauf les samedis, les dimanches et les jours fériés) avant l'heure fixée pour l'assemblée ajournée ou reportée. Voir les directives qui figurent sur votre formulaire d'instructions de vote pour de plus amples renseignements.

Étape 2 : Communiquez avec Compagnie Trust TSX à l'adresse <https://www.tsxtrust.com/control-number-request?lang=fr> ou au numéro 1-866-751-6315 ou au 416-682-3860 au plus tard à 15 h (heure de l'Est) le 14 avril 2026 pour obtenir un numéro de contrôle dont vous aurez besoin pour assister et voter par Internet à l'assemblée.

Actionnaire inscrit

Vous devez suivre les directives suivantes le jour de l'assemblée. La banque vous recommande de commencer au moins 15 minutes avant l'assemblée :

1. Visitez le <https://meetings.lumiconnect.com/400-292-959-377>.
2. Choisissez « J'ai un identifiant ».
3. Saisissez le numéro de contrôle à 13 chiffres (qui se trouve sur le formulaire de procuration) et le mot de passe « td2026 » (respectez les minuscules).
4. Lorsque vous serez connecté, l'onglet de vote apparaîtra lorsque le vote sera ouvert.
5. Suivez alors les directives pour voter lorsqu'il vous est demandé de le faire.

Étape 3 : Lorsque vous serez inscrit à titre de fondé de pouvoir (étape 1 ci-dessus) et aurez obtenu un numéro de contrôle de Compagnie Trust TSX (étape 2 ci-dessus), vous devrez suivre ces directives le jour de l'assemblée. La banque vous recommande de commencer au moins 15 minutes avant l'assemblée :

1. Visitez le **<https://meetings.lumiconnect.com/>** **400-292-959-377**.
2. Choisissez « J'ai un identifiant ». Cliquez sur le lien de la diffusion Web.
3. Saisissez le numéro de contrôle à 13 chiffres (que vous avez obtenu auprès de Compagnie Trust TSX conformément à l'étape 2 ci-dessus) et le mot de passe « td2026 » (respectez les minuscules).
4. Lorsque vous serez connecté, l'onglet de vote apparaîtra lorsque le vote sera ouvert.
5. Suivez alors les directives pour voter lorsqu'il vous est demandé de le faire.

Comment changer votre vote

Actionnaire non inscrit (véritable)

Vous pouvez voter de nouveau au moyen de l'une des façons indiquées ci-dessus à la condition que votre intermédiaire et l'agent des transferts aient reçu les votes avant leurs dates limites respectives. Si vous souhaitez révoquer vos instructions de vote, veuillez communiquer avec votre intermédiaire pour obtenir des directives sur la manière de révoquer vos instructions de vote.

Actionnaire inscrit

Si vous avez voté avant l'assemblée et souhaitez changer vos instructions de vote, vous pourrez redonner vos instructions de vote en utilisant l'une ou l'autre des façons indiquées ci-dessus.

Si vous souhaitez révoquer complètement vos instructions de vote, vous pouvez le faire 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 9 h 30 (heure de l'Est) le 14 avril 2026, la date de dépôt des procuration, ou, en cas d'ajournement ou de reprise de l'assemblée, au moins 48 heures (sauf les samedis, les dimanches et les jours fériés) avant l'heure fixée pour l'assemblée ajournée ou reportée, ou en vous présentant en personne 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.

Heure limite pour la soumission des procurations

Notre agent des transferts doit recevoir votre formulaire de procuration et votre formulaire d'instructions de vote au plus tard à 9 h 30 (heure de l'Est) le 14 avril 2026 ou, en cas d'ajournement ou de reprise de l'assemblée, au moins 48 heures (sauf les samedis, les dimanches et les jours fériés) avant l'heure fixée pour l'assemblée ajournée ou reportée. Les porteurs non inscrits (véritables) doivent s'assurer que leur intermédiaire a reçu leur formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote au moins 24 heures avant l'heure limite pour la soumission des procurations indiquées ci-dessus.

Le président de l'assemblée se réserve le droit d'accepter des procurations soumises en retard et de renoncer à l'heure limite pour la soumission des procurations, avec ou sans avis; la banque n'est toutefois aucunement tenue d'accepter ou de refuser tout formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote soumis en retard.

Pour de plus amples renseignements sur l'assemblée générale annuelle des actionnaires de TD qui aura lieu le 16 avril 2026 (et toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report) et sur les recommandations du conseil d'administration quant aux questions soumises au vote à l'assemblée et des renseignements connexes, veuillez visiter le site Web de la banque à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles/2026. Si vous avez des questions ou avez besoin d'aide pour exercer vos droits de vote, veuillez communiquer avec Laurel Hill Advisory Group par téléphone au 1-877-452-7184 (416-304-0211 à l'extérieur de l'Amérique du Nord), par courriel à l'adresse assistance@laurelhill.com ou en envoyant le mot INFO par message texte au 416-304-0211 ou 1-877-452-7184.

Mise en garde concernant le vote en direct à l'assemblée virtuelle

Une fois que vous vous serez connecté à l'assemblée virtuelle 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.

Assister à l'assemblée virtuelle en tant qu'invité

Les invités peuvent accéder au portail de diffusion Web pour assister à l'assemblée virtuelle, mais ils ne peuvent pas voter à l'assemblée, ni y participer ni poser de questions pendant 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 :

1. Visitez le <https://meetings.lumiconnect.com/400-292-959-377>.
2. Choisissez « Je suis un invité » et remplissez le formulaire.

Nomination d'un autre fondé de pouvoir

Vous pouvez nommer un autre fondé de pouvoir pour assister à l'assemblée annuelle, 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 avant 9 h 30 (heure de l'Est) le 14 avril 2026, la date de dépôt des procurations, ou, en cas d'ajournement ou de reprise de l'assemblée, au moins 48 heures (sauf les samedis, les dimanches et les jours fériés) avant l'heure fixée pour l'assemblée ajournée ou reportée.** Les porteurs non inscrits (véritables) doivent s'assurer que leur intermédiaire a reçu leur formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote au moins 24 heures avant l'heure limite pour la soumission des procurations indiquées ci-dessus. Les coordonnées de l'agent des transferts de la banque sont indiquées à la page 176 de la présente circulaire et celles du secrétaire de la banque sont indiquées à la rubrique « Propositions des actionnaires » à la page 7 de la présente circulaire.

Participants en personne

Vous devrez nommer votre représentant fondé de pouvoir et l'inscrire en suivant ces directives.

Actionnaires non inscrits (véritables) (Canada seulement) 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. Suivez les procédures de votes que vous fournit votre intermédiaire et retournez les instructions de vote de la manière autorisée par celui-ci. Assurez-vous que votre fondé de pouvoir s'inscrive au bureau d'inscription à son arrivée à l'assemblée.	Actionnaires non inscrits (véritables) (États-Unis seulement) Cochez la case appropriée dans le formulaire d'instructions de vote que vous fournit votre intermédiaire pour demander qu'on vous envoie une procuration réglementaire. Suivez les procédures de votes que vous fournit votre intermédiaire et retournez les instructions de vote de la manière autorisée par celui-ci. 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. Assurez-vous que votre fondé de pouvoir s'inscrive au bureau d'inscription à son arrivée à l'assemblée.	Actionnaires inscrits 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. Transmettez la procuration dans l'enveloppe fournie ou de la manière par ailleurs indiquée dans le formulaire de procuration. Assurez-vous que votre fondé de pouvoir s'inscrive au bureau d'inscription à son arrivée à l'assemblée.
--	--	--

Participants virtuels

Vous devrez nommer votre représentant fondé de pouvoir et l'inscrire en suivant ces directives.

Actionnaires non inscrits (véritables) (Canada seulement)

Étape 1 :

- 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 et retournez-le dans l'enveloppe fournie ou de la manière indiquée par votre intermédiaire; ou
- b) si votre intermédiaire vous offre cette option, rendez-vous à l'adresse www.proxyvote.com et inscrivez le numéro de contrôle à 16 chiffres indiqué sur le formulaire d'instructions de vote qui vous avez reçu 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.

Actionnaires non inscrits (véritables) (États-Unis seulement)

Étape 1 : 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 pour demander qu'on vous envoie une procuration réglementaire.

Veuillez suivre les directives de votre intermédiaire et respecter ses délais pour obtenir une procuration réglementaire.

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 13 avril 2026**.

Actionnaires inscrits

Étape 1 : Nommez 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 13 avril 2026**, au moyen de l'une des façons mentionnées ci-dessus à « Comment voter avant l'assemblée ».

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 416-682-3860 avant **15 h (heure de l'Est) le 14 avril 2026** pour obtenir un numéro de contrôle pour assister à l'assemblée.

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 :

1. Visitez le <https://meetings.lumiconnect.com/400-292-959-377>.
2. Choisissez « J'ai un identifiant ».
3. Saisissez le numéro de contrôle à 13 chiffres (que vous avez obtenu auprès de Compagnie Trust TSX conformément à l'étape 2 ci-dessus) et le mot de passe « td2026 » (respectez les minuscules).
4. Lorsque vous serez connecté, l'onglet de vote apparaîtra lorsque le vote sera ouvert.
5. Suivez alors les directives pour voter lorsqu'il vous est demandé de le faire.

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**; aux fins de chacune des modifications du plan d'intéressement en actions de 2000 de la banque, 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 par la banque 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 au poste d'administrateur 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 » et « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » de la présente Circulaire; et

POUR les modifications du plan d'intéressement en actions de 2000 de la banque



CONTRE chacune des propositions des actionnaires décrites aux pages 157 à 175.

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/2026), au www.sedarplus.ca et au www.sec.gov.

Poser des questions à l'assemblée

Puisqu'il s'agit d'une assemblée des actionnaires, seuls les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront poser des questions au cours de l'assemblée et de la séance de questions et réponses, qu'ils assistent à l'assemblée en personne ou virtuellement.

Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir qui assistent à l'assemblée en personne pourront poser des questions pendant l'assemblée.

Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir qui assistent à l'assemblée en ligne peuvent soumettre des questions à tout moment pendant l'assemblée. Il est recommandé aux actionnaires et aux fondés de pouvoir qui assistent à l'assemblée en ligne de soumettre leurs questions dès que possible pendant l'assemblée afin qu'elles puissent être traitées au moment opportun.

Le conseil et la haute direction répondront aux questions portant sur les questions soumises au vote avant la tenue d'un vote sur chaque question, s'il y a lieu. Les questions d'ordre général seront examinées après la fin de l'assemblée pendant la séance de questions et réponses.

Les questions peuvent également être soumises avant l'assemblée par courriel, *a/s* des Relations avec les actionnaires de TD à l'adresse tdshinfo@td.com. Les questions soumises à l'avance doivent être reçues au plus tard à 9 h 30 (heure de l'Est) le 14 avril 2026, la date de dépôt des procurations, pour être incluses à 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 les directives pour soumettre des questions en ligne, peuvent être consultés avant l'assemblée à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles/2026.

Accès à l'assemblée 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 de la diffusion Web mentionnée 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 en tant qu'invité

- **Diffusion Web en direct :** <https://meetings.lumiconnect.com/400-292-959-377>
- **Mot de passe :** td2026 (respectez les minuscules)

Des détails supplémentaires sur la diffusion Web et l'assemblée peuvent être consultés à l'adresse : www.td.com/assemblees-annuelles/2026.

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 supplémentaires

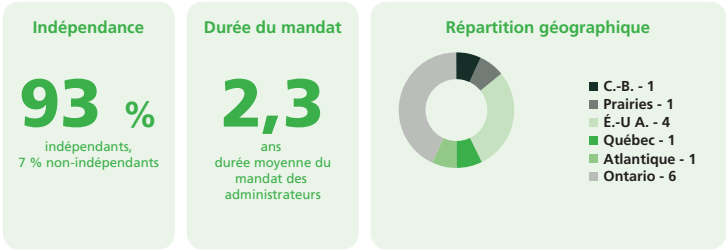
Pour de plus amples renseignements sur l'assemblée générale annuelle des actionnaires de TD qui aura lieu le 16 avril 2026 (et toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report) et sur les recommandations du conseil d'administration quant aux questions soumises au vote à l'assemblée et des renseignements connexes, veuillez visiter le site Web de la banque à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles/2026.

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). Les actionnaires peuvent également communiquer avec Laurel Hill Advisory Group par téléphone au 1-877-452-7184 (416-304-0211 à l'extérieur de l'Amérique du Nord), par courriel à l'adresse assistance@laurelhill.com, ou en envoyant le mot INFO par message texte au 416-304-0211 ou 1-877-452-7184.

Candidats aux postes d'administrateurs

Quatorze candidats aux postes d'administrateurs sont proposés à l'élection au conseil d'administration à l'assemblée. Les quatorze candidats aux postes d'administrateurs sont tous administrateurs de la banque. Les données ci-après résument les principales statistiques relatives à l'indépendance des administrateurs, à la durée de leur mandat ainsi qu'à la diversité (déclaration volontaire) à l'égard des candidats aux postes d'administrateurs.

Taille appropriée du conseil	14	Lorsqu'il examine la question de sa taille, le conseil doit établir un équilibre entre les objectifs 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 du conseil et des comités dans le contexte des activités de la banque et de son cadre d'exploitation.
Indépendance	93 %	Treize des 14 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. Un seul administrateur, soit M. Raymond Chun, n'est pas indépendant du fait qu'il est président du Groupe et chef de la direction de la banque.
Présence	97 %	Les administrateurs de la banque ont collectivement assisté à 97 % de toutes les réunions du conseil et des comités applicables au cours de l'exercice 2025.
Diversité	43 %	43 %
	Six des 14 candidats aux postes d'administrateurs (43 %) sont des femmes.	Six des 14 candidats aux postes d'administrateurs (43 %) s'identifient comme membres d'une minorité visible ou une personne autochtone.
Durée du mandat	2,4	2,3
	ans est la durée moyenne du mandat des candidats indépendants aux postes d'administrateurs.	ans est la durée moyenne du mandat de tous les candidats aux postes d'administrateurs.
Âge	48 à 70	62
	ans est la tranche d'âge de tous les candidats aux postes d'administrateurs.	ans est l'âge moyen de tous les candidats aux postes d'administrateurs.



La durée moyenne relativement courte du mandat des administrateurs de la banque traduit son engagement délibéré et continu en faveur du renouvellement du conseil. Cet engagement a été renforcé au début de l'année 2025 lorsque la banque a resserré sa politique relative au nombre de mandats limité des administrateurs de dix ans, en réduisant la durée de toute prolongation discrétionnaire au-delà du mandat initial de cinq ans à deux ans. Cette politique relative au nombre de mandats limité améliorée constitue une avancée par rapport aux normes et pratiques du secteur.

La nouvelle politique relative au nombre de mandats limité des administrateurs a soutenu un effort concerté pour renforcer les compétences, l'expertise et les caractéristiques du conseil et de ses comités en 2025. Quatre nouveaux administrateurs, M^{me} Ana Arsov, M. Elio R. Luongo, M^{me} Nathalie M. Palladitcheff et M. Paul C. Wirth, ont été proposés et élus à l'assemblée annuelle 2025. M. Frank J. Pearn a par la suite été nommé au conseil le 27 août 2025. Collectivement, ces nouveaux membres apportent une expérience approfondie dans les domaines des activités bancaires mondiales, de la gouvernance, de la surveillance des risques et de la conformité à la réglementation. Ils ont rejoint huit administrateurs indépendants nommés entre 2020 et 2024, mettant ainsi en évidence une démarche rigoureuse en matière de planification de la relève et garantissant que le conseil continue d'évoluer en fonction des besoins stratégiques et de gestion des risques de la banque. Des détails supplémentaires sur la démarche de la banque en matière de composition, de nomination des administrateurs et du renouvellement du conseil, y compris une description de l'indépendance, de la durée du mandat et des compétences, figurent à la rubrique Gouvernance à compter de la page 43 de la présente circulaire.

Profil des candidats aux postes d'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 38 et 39, qui leur sont respectivement créditées dans le cadre de leur rémunération). La valeur totale des actions et l'excédent de cette participation dans la banque de ce candidat par rapport aux exigences d'actionnariat (EA) sont fondés sur le cours de l'action de la banque à la fin de l'année civile qui précède et sont présentés en dollars canadiens. Les EA sont plus amplement décrites sous la rubrique « Exigences d'actionnariat des administrateurs » à la rubrique « Rémunération des administrateurs » de la présente circulaire.

À l'assemblée, vous serez prié d'élire 14 candidats aux postes d'administrateurs. Chaque administrateur élu à l'assemblée demeurera en fonction jusqu'à sa démission ou sa retraite, jusqu'à l'élection ou la nomination de son successeur ou jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

L'élection des administrateurs se fera conformément à la politique en matière de majorité de la banque. La politique en matière de majorité de la banque est décrite à la rubrique « Élection des administrateurs et politique en matière de majorité » de la présente circulaire.

Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour l'exercice 2026 sont indiqués en date du 9 février 2026. Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour l'exercice 2025 sont indiqués en date du 6 février 2026. La valeur totale des actions et l'excédent de cette valeur par rapport aux EA des administrateurs 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.



Le conseil vous recommande de voter POUR l'élection à titre d'administrateur de chacun des candidats dont le nom est indiqué ci-dessous.



Ayman Antoun

M. Antoun est un dirigeant reconnu dans le secteur des technologies de l'information, qui possède une connaissance approfondie du pouvoir de l'innovation et de la technologie pour obtenir des résultats.

M. Antoun est administrateur de société et l'ancien président d'IBM Americas, responsable des activités au Canada, aux États-Unis et en Amérique latine. Il a occupé plusieurs postes d'importance croissante au sein d'IBM pendant plus de trois décennies. M. Antoun est titulaire d'un baccalauréat en sciences et en génie de l'University of Waterloo.

Âge : 60

Oakville (ON)
Canada

Indépendant

Administrateur depuis
avril 2024

Résultats du vote en 2025 :
98,2 % des voix

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Leadership/planification stratégique
- Services financiers
- Affaires gouvernementales/publiques
- Commercialisation/consommation
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques
- Gestion du capital humain
- Cybersécurité, technologie et sécurité de l'information et des données

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2025

Conseil	17 sur 17	100 %
Audit ¹⁾	6 sur 6	100 %
Ressources humaines (président) ¹⁾	6 sur 6	100 %
Risque ¹⁾	7 sur 8	87 %
Total combiné	36 sur 37	97 %

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

CAE Inc. (2022 à aujourd'hui) (comité de gouvernance, comité de la technologie (président))

Participation

Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD ³⁾	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ²⁾	Montant au-dessus des EA ²⁾⁴⁾	Total en tant que multiple des EA ⁴⁾
2026	2 000	19 848	21 848	2 826 257 \$	1 971 257 \$	3,31
2025	1 800	11 962	13 762	1 053 206 \$	273 206 \$	1,35

- 1) M. Antoun a quitté le comité d'audit lorsqu'il a été nommé au comité des ressources humaines le 10 avril 2025. M. Antoun a quitté le comité du risque lorsqu'il a été nommé président du comité des ressources humaines le 1^{er} septembre 2025.
- 2) Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour 2026 sont indiqués en date du 9 février 2026 et ceux pour 2025 sont indiqués en date du 6 février 2025. Pour 2026 et 2025, la valeur totale des actions et l'excédent de cette valeur par rapport aux EA des administrateurs ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2025 (129,36 \$) et au 31 décembre 2024 (76,53 \$) respectivement.
- 3) Le total des UAD pour M. Antoun comprend les UAD gagnées à l'égard de fonctions à titre de membre des conseils de TD Group US Holdings LLC (TDGUS), de TD Bank US Holding Company (TDBUSH), de TD Bank, N.A. et de TD Bank USA, N.A. pour 2025 et 2026.
- 4) Les administrateurs disposent de cinq ans à compter de la date de leur première élection respective pour remplir leurs EA applicables aux administrateurs et décrites à la rubrique « Exigences d'actionnariat des administrateurs » à la page 42 de la présente circulaire.



Ana Arsov

M^{me} Arsov est une ancienne dirigeante dans les domaines des services financiers et de la gestion des risques qui possède une connaissance approfondie du secteur des services bancaires et financiers.

M^{me} Arsov est administratrice de sociétés et l'ancienne co-cheffe mondiale des institutions financières et cheffe mondiale du crédit privé auprès de Moody's Ratings, l'entreprise de notation de Moody's Corporation, où elle a dirigé la supervision et la gestion des notations et des recherches pour des institutions financières notées et a instauré et dirigé la supervision analytique des marchés privés. Elle est actuellement conseillère principale pour HPS Investment Partners, qui fait partie de Blackrock Inc., et est chef des investissements de son bureau de gestion de patrimoine situé dans le Connecticut, aux États-Unis. Avant d'entrer au service de Moody's en 2013, elle a occupé des postes de haute direction dans le domaine de la gestion des risques auprès d'UBS Investment Bank, de Morgan Stanley et de Lehman Brothers. M^{me} Arsov est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires de Pace University à New York et d'une maîtrise en gestion, services bancaires et financiers de Boston University.

Âge : 48 ans

Greenwich (CT)

É.-U. A.

Indépendante

Administratrice depuis
avril 2025

Résultats du vote en 2025 :
99,5 % des voix

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit, comptabilité et finances
- Questions d'ordre environnemental et de durabilité sociale
- Affaires juridiques/réglementaires/de conformité
- Marchés des capitaux/trésorerie
- Leadership/planification stratégique
- Gestion des risques
- Services financiers
- Gestion du capital humain

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2025

Conseil ¹⁾	9 sur 9	100 %
Redressement ¹⁾	4 sur 6	67 %
Risque ¹⁾	5 sur 6	83 %
Total combiné	18 sur 21	86 %

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

Aucun

Participation

Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ²⁾	Montant au-dessus des EA ²⁾³⁾⁴⁾	Total en tant que multiple des EA ³⁾⁴⁾
2026	8 183	4 061	12 244	1 583 884 \$	412 021 \$	1,35
2025	Néant	Néant	Néant	Néant	s.o.	s.o.

- 1) M^{me} Arsov a été nommée au conseil, au comité de redressement et au comité du risque le 10 avril 2025.
- 2) Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour 2026 sont indiqués en date du 9 février 2026 et ceux pour 2025 sont indiqués en date du 6 février 2025. Pour 2026 et 2025, la valeur totale des actions et l'excédent de cette valeur par rapport aux EA des administrateurs ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2025 (129,36 \$) et au 31 décembre 2024 (76,53 \$) respectivement.
- 3) Pour l'exercice 2026, les exigences d'EA sont en dollars américains pour les administrateurs dont la résidence principale est aux États-Unis. Le montant en dollars américains a été converti en dollars canadiens au moyen du cours de clôture US/CA utilisé par la Banque du Canada de 1,00 \$ US = 1,3706 \$ CA le 31 décembre 2025 pour 2026.
- 4) Les administrateurs disposent de cinq ans à compter de la date de leur première élection respective pour remplir leurs EA applicables aux administrateurs et décrites à la rubrique « Exigences d'actionariat des administrateurs » à la page 42 de la présente circulaire.



Cherie L. Brant

M^{me} Brant est une avocate spécialisée dans les projets d'infrastructure de ressources, les partenariats public-privé et la gouvernance.

M^{me} Brant est associée et responsable nationale, Droit autochtone, de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG). Elle conseille les promoteurs, les emprunteurs, les prêteurs et les gouvernements sur des projets d'infrastructure énergétique, de transport et d'exploitation minière et elle travaille directement avec les organismes des Premières Nations pour les conseiller sur les activités de développement économique et promouvoir les modèles de participation autochtone à l'approvisionnement en énergie renouvelable. Avant d'entrer au service de BLG en 2019, elle était associée de Dickinson Wright LLP et de Willms & Shier Environmental Lawyers LLP. M^{me} Brant est titulaire d'un Juris Doctor de l'University of Toronto et d'un baccalauréat ès arts en études environnementales, planification urbaine et régionale de l'University of Waterloo. M^{me} Brant est à la fois Mohawk de la baie de Quinte et Ojibway de la réserve indienne non cédée de Wikwemkoong.

Âge : 51 ans

Territoire Mohawk
Tyendinaga (ON)
Canada

Indépendante

Administratrice depuis
août 2021

Résultats du vote en 2025 :
72,7 % des voix

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Questions d'ordre environnemental et de durabilité sociale
- Affaires juridiques/réglementaires/de conformité
- Leadership/planification stratégique
- Gestion des risques
- Affaires gouvernementales/publiques

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2025

Conseil	17 sur 17	100 %
Gouvernance (présidente) ¹⁾	4 sur 4	100 %
Risque	10 sur 10	100 %
Total combiné	31 sur 31	100 %

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

Hydro One (2018 à 2025)

Participation

Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ²⁾	Montant au-dessus des EA ²⁾³⁾	Total en tant que multiple des EA ³⁾
2026	1 526	13 814	15 340	1 984 382 \$	1 129 382 \$	2,32
2025	1 526	10 417	11 943	913 998 \$	133 998 \$	1,17

- 1) M^{me} Brant a été nommée membre et présidente du comité de gouvernance le 10 avril 2025.
- 2) Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour 2026 sont indiqués en date du 9 février 2026 et ceux pour 2025 sont indiqués en date du 6 février 2025. Pour 2026 et 2025, la valeur totale des actions et l'excédent de cette valeur par rapport aux EA des administrateurs ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2025 (129,36 \$) et au 31 décembre 2024 (76,53 \$) respectivement.
- 3) Les administrateurs disposent de cinq ans à compter de la date de leur première élection respective pour remplir leurs EA applicables aux administrateurs et décrites à la rubrique « Exigences d'actionariat des administrateurs » à la page 42 de la présente circulaire.



Raymond Chun

M. Chun a été nommé président du Groupe et chef de la direction de Groupe Banque TD le 1^{er} février 2025.

Au cours de plus de trois décennies au sein de la banque, M. Chun a dirigé certaines des plus importantes et des plus complexes entreprises de TD, en tant que chef de groupe, Services bancaires personnels au Canada et chef de groupe, Gestion de Patrimoine et Assurance. M. Chun a également travaillé à l'échelle de la banque dans divers domaines, notamment les produits, la distribution, les canaux directs, l'expérience clients ainsi que les données et l'analyse. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'University of Western Ontario et d'une maîtrise en administration des affaires de Queen's University.

Âge : 56 ans

Oakville (ON)
Canada

Non indépendant¹⁾

Administrateur depuis
novembre 2024

Résultats du vote en 2025 :
99,6 % des voix

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Leadership/planification stratégique
- Services financiers
- Commercialisation/consommation
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques
- Gestion du capital humain

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2025

Conseil	17 sur 17	100 %
---------	-----------	-------

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

Aucun

Participation²⁾

Année ³⁾	Actions ordinaires	UAD	Unités d'actions assujetties à l'acquisition ⁴⁾	Total des actions ordinaires et des unités d'actions
2026	18 528	10 489	89 525	118 542
2025	12 234	0	50 272	62 506

- En raison de son poste de président du Groupe et chef de la direction de la banque, M. Chun 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.
- Avec prise d'effet le 1^{er} février 2025, M. Chun est assujéti aux EA applicables au président du Groupe et chef de la direction. Pour l'actionnariat réel et requis des membres de la direction, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Exigences d'actionnariat » aux pages 116 et 136.
- Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour 2026 sont indiqués en date du 9 février 2026 et ceux pour 2025 sont indiqués en date du 6 février 2025.
- Le total des unités d'actions de M. Chun, qui sont assujetties à l'acquisition, comprend des unités d'actions fondées sur la performance (UAP) pour 2026 en date du 9 février 2026 et pour 2025 en date du 6 février 2025. D'autres détails sur les UAP figurent à la page 108 de la présente circulaire.



Elio R. Luongo

M. Luongo est un expert reconnu en matière d'affaires, de stratégie et de finances qui a conseillé des conseils et des chefs de la direction de grandes entreprises dans de nombreux secteurs au Canada et à l'échelle mondiale.

M. Luongo est administrateur de sociétés et l'ancien chef de la direction et associé principal de KPMG au Canada, où il a dirigé une équipe nationale de conseillers professionnels et d'affaires. À ce titre et au cours de sa longue et brillante carrière chez KPMG, il a acquis une connaissance approfondie des marchés mondiaux et des questions commerciales, du risque géopolitique, de l'excellence de l'exploitation et des cadres réglementaires complexes. M. Luongo est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires en économie et d'un doctorat honorifique en droit de la Simon Fraser University à Burnaby (Colombie-Britannique). Il est comptable professionnel agréé et a également été reconnu pour ses fonctions distinguées en tant que Fellow de l'Institut des comptables professionnels agréés.

Âge : 64 ans

Burnaby (CB)
Canada

Indépendant

Administrateur depuis
avril 2025

Résultats du vote en 2025 :
99,6 % des voix

Expert financier désigné
du comité d'audit²⁾

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit, comptabilité et finances
- Leadership/planification stratégique
- Affaires juridiques/réglementaires/de conformité
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2025

Conseil ¹⁾	9 sur 9	100 %
Audit ¹⁾	5 sur 6	83 %
Risque ¹⁾	6 sur 6	100 %
Total combiné	20 sur 21	95 %

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

Aucun

Participation

Année ³⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA ^{3/4)}	Total en tant que multiple des EA ⁴⁾
2026	31 178	3 404	34 582	4 473 528 \$	3 618 528 \$	5,23
2025	18 595	Néant	18 595	1 423 075 \$	s.o.	s.o.

1) M. Luongo a été nommé au conseil, au comité d'audit et au comité du risque le 10 avril 2025.

2) Au sens de l'Item 407(d)(5)(ii) du Regulation S-K, promulgué par la SEC.

3) Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour 2026 sont indiqués en date du 9 février 2026 et ceux pour 2025 sont indiqués en date du 6 février 2025. Pour 2026 et 2025, la valeur totale des actions et l'excédent de cette valeur par rapport aux EA des administrateurs ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2025 (129,36 \$) et au 31 décembre 2024 (76,53 \$) respectivement.

4) Les administrateurs disposent de cinq ans à compter de la date de leur première élection respective pour remplir leurs EA applicables aux administrateurs et décrites à la rubrique « Exigences d'actionnariat des administrateurs » à la page 42 de la présente circulaire.



John B. MacIntyre²⁾

M. MacIntyre compte plus de trois décennies d'expérience dans les marchés des capitaux et le capital d'investissement.

M. MacIntyre est administrateur de sociétés et associé émérite de Birch Hill Equity Partners, société de capital d'investissement sur le marché intermédiaire canadien disposant d'un portefeuille canadien et mondial. Avant de cofonder Birch Hill Equity Partners en 2005, il a cofondé le groupe de capital d'investissement privé — moyennes entreprises canadiennes au sein de TD Capital et il a exercé diverses fonctions de direction, dont celles de vice-président du conseil de Valeurs Mobilières TD. Il a également occupé le poste de colonel honoraire dans l'armée canadienne. M. MacIntyre est titulaire d'un baccalauréat en commerce (avec distinction) de la Queen's University et est Fellow de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario et expert en évaluation d'entreprise.

Âge : 70 ans

Toronto (ON)
Canada

Indépendant

Administrateur depuis
août 2023

Président du conseil
depuis septembre 2025

Résultats du vote en 2025 :
97,0 % des voix

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit, comptabilité et finances
- Leadership/planification stratégique
- Gestion des risques
- Marchés des capitaux/trésorerie
- Services financiers
- Gestion du capital humain

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2025

Conseil (président) ¹⁾	17 sur 17	100 %
Gouvernance ¹⁾	3 sur 3	100 %
Ressources humaines ¹⁾	10 sur 10	100 %
Redressement ¹⁾	9 sur 9	100 %
Total combiné	39 sur 39	100 %

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

Softchoice Corporation (2023 à 2025)

Participation

Année ³⁾	Actions ordinaires	UAD ⁴⁾	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA ³⁾⁵⁾	Total en tant que multiple des EA ⁵⁾
2026	83 882	13 710	97 592	12 624 501 \$	10 929 501 \$	7,40
2025	38 074	6 410	44 484	3 404 361 \$	2 624 361 \$	4,36

- 1) M. MacIntyre a été nommé au comité de redressement le 5 décembre 2024, au comité de gouvernance et président du comité des ressources humaines le 10 avril 2025. Lorsque M. MacIntyre a été nommé président du conseil le 1^{er} septembre 2025, il a quitté le comité de redressement et la présidence du comité des ressources humaines.
- 2) M. MacIntyre était administrateur de 2180811 Ontario Limited (218), unique commandité de RHB Group LP (RHB). Le 17 janvier 2017, RHB et 218 ont été réputées avoir produit une cession en faillite en vertu de la Loi sur la faillite et l'insolvabilité. RHB et 218 étaient détenues majoritairement par Birch Hill Equity Partners, où M. MacIntyre est associé émérite.
- 3) Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour 2026 sont indiqués en date du 9 février 2026 et ceux pour 2025 sont indiqués en date du 6 février 2025. Pour 2026 et 2025, la valeur totale des actions et l'excédent de cette valeur par rapport aux EA des administrateurs ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2025 (129,36 \$) et au 31 décembre 2024 (76,53 \$) respectivement.
- 4) Le total des UAD pour M. MacIntyre comprend les UAD gagnées à l'égard de fonctions à titre de membre des conseils de TDGUS et de TDBUSH pour 2026
- 5) Les administrateurs disposent de cinq ans à compter de la date de leur première élection respective pour remplir leurs EA applicables aux administrateurs et décrites à la rubrique « Exigences d'actionnariat des administrateurs » à la page 42 de la présente circulaire.



Keith G. Martell

M. Martell a contribué à créer l'une des principales institutions financières canadiennes exclusivement axées sur les communautés autochtones du Canada.

M. Martell est administrateur de sociétés et l'ancien président et chef de la direction de Banque des Premières Nations du Canada (« BPNC »). Il a participé à la création de la BPNC et a siégé à son conseil d'administration de 1996 à mai 2023. Auparavant, il a travaillé pendant dix ans au sein du cabinet d'experts-comptables KPMG, puis a occupé le poste de directeur général, Relations financières et fiscales auprès de la Fédération of Sovereign Indigenous Nations de 1995 à 2000. M. Martell est titulaire d'un baccalauréat en commerce et d'un doctorat honorifique de l'University of Saskatchewan. Il est Fellow de l'Institut des comptables professionnels agréés (FCPA, FCA) et directeur financier autochtone agréé (CAFM). M. Martell est membre de la Première Nation Waterhen Lake, Saskatchewan.

Âge : 63 ans

Eagle Ridge (SK)
Canada

Indépendant

Administrateur depuis
août 2023

Résultats du vote en 2025 :
99,4 % des voix

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit, comptabilité et finances
- Services financiers
- Gestion des risques
- Leadership/planification stratégique
- Affaires gouvernementales/publiques
- Gestion du capital humain
- Affaires juridiques/réglementaires/de conformité

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2025

Conseil	17 sur 17	100 %
Audit ¹⁾	6 sur 6	100 %
Gouvernance ¹⁾	3 sur 3	100 %
Redressement ¹⁾	10 sur 10	100 %
Risque (président) ¹⁾	10 sur 10	100 %
Total combiné	46 sur 46	100 %

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

Nutrien Ltd. (2018 à aujourd'hui) (comité sur la sécurité et la durabilité)

Participation

Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ²⁾	Montant au-dessus des EA ²⁾³⁾	Total en tant que multiple des EA ³⁾
2026	7 250	5 704	12 954	1 675 729 \$	820 729 \$	1,96
2025	6 383	4 043	10 426	797 933 \$	17 933 \$	1,02

- 1) M. Martell a été nommé président du comité de redressement le 5 décembre 2024. Lorsque M. Martell a été nommé président du comité du risque et membre du comité de gouvernance le 10 avril 2025, il a quitté le comité d'audit et la présidence du comité de redressement. M. Martell a quitté le comité de gouvernance le 1^{er} septembre 2025.
- 2) Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour 2026 sont indiqués en date du 9 février 2026 et ceux pour 2025 sont indiqués en date du 6 février 2025. Pour 2026 et 2025, la valeur totale des actions et l'excédent de cette valeur par rapport aux EA des administrateurs ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2025 (129,36 \$) et au 31 décembre 2024 (76,53 \$) respectivement.
- 3) Les administrateurs disposent de cinq ans à compter de la date de leur première élection respective pour remplir leurs EA applicables aux administrateurs et décrites à la rubrique « Exigences d'actionariat des administrateurs » à la page 42 de la présente circulaire.



Nathalie M. Palladitcheff

M^{me} Palladitcheff possède une expertise reconnue et une expérience de matière de leadership mondial dans les domaines de la gestion des investissements et des affaires, de la transformation organisationnelle et de la durabilité.

M^{me} Palladitcheff est administratrice de sociétés et l'ancienne chef de la direction d'Ivanhoé Cambridge, filiale immobilière de la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ), groupe mondial d'investissement dont les actifs sous gestion totalisent environ 452 milliards de dollars, et a été membre des comités de direction et d'investissement de la CDPQ. Tout en dirigeant Ivanhoé Cambridge, M^{me} Palladitcheff a entrepris une transformation du portefeuille pour amener la société à une nouvelle étape de son développement en mettant l'accent sur la répartition stratégique du capital, l'innovation et la durabilité. Elle est membre du conseil de Société maritime CSL (société fermée), présidente du comité de mission de FREY, société ayant la certification B-Corp et première FPI « axée sur la mission » en France, et elle a auparavant siégé aux conseils de Crédit Agricole Corporate and Investment Bank de 2013 à 2015. M^{me} Palladitcheff est diplômée de la Burgundy School of Business et est titulaire d'une maîtrise en comptabilité (DESCF).

Âge : 58 ans

Montréal (QC)
Canada

Indépendante

Administratrice depuis
avril 2025

Résultats du vote en 2025 :
99,6 % des voix

Experte financière
désignée du comité
d'audit²⁾

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit, comptabilité et finances
- Marchés des capitaux/trésorerie
- Questions d'ordre environnemental et de durabilité sociale
- Leadership/planification stratégique
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques
- Gestion du capital humain

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2025

Conseil ¹⁾	9 sur 9	100 %
Audit ¹⁾	6 sur 6	100 %
Gouvernance ¹⁾	1 sur 1	100 %
Ressources humaines ¹⁾	6 sur 6	100 %
Total combiné	22 sur 22	100 %

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

Ivanhoé Cambridge Inc. (2019 à 2024)
Otéra Capital Inc. (2017 à 2021)
SPIE SA (2016 à 2020)

Participation

Année ³⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA ³⁾⁴⁾	Total en tant que multiple des EA ⁴⁾
2026	4 210	2 507	6 717	868 911 \$	13 911 \$	1,02
2025	400	Néant	400	30 612 \$	s.o.	s.o. ⁴⁾

- 1) M^{me} Palladitcheff a été nommée au conseil, au comité d'audit et au comité des ressources humaines le 10 avril 2025 ainsi qu'au comité de gouvernance le 1^{er} septembre 2025.
- 2) Au sens de l'Item 407(d)(5)(ii) du Regulation S-K, promulgué par la SEC.
- 3) Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour 2026 sont indiqués en date du 9 février 2026 et ceux pour 2025 sont indiqués en date du 6 février 2025. Pour 2026 et 2025, la valeur totale des actions et l'excédent de cette valeur par rapport aux EA des administrateurs ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2025 (129,36 \$) et au 31 décembre 2024 (76,53 \$) respectivement.
- 4) Les administrateurs disposent de cinq ans à compter de la date de leur première élection respective pour remplir leurs EA applicables aux administrateurs et décrites à la rubrique « Exigences d'actionnariat des administrateurs » à la page 42 de la présente circulaire.



Frank J. Pearn

M. Pearn est un ancien dirigeant chevronné dans les domaines des services bancaires mondiaux, de la gestion des risques et des services financiers qui possède une connaissance approfondie des questions de gestion des risques et de conformité, y compris la lutte contre le blanchiment d'argent et la cybersécurité.

M. Pearn est administrateur de sociétés et l'ancien responsable mondial de la conformité de JPMorgan Chase & Co, où il était responsable de la gestion des risques de bout en bout des activités de conformité, de conduite et de gestion des risques d'exploitation de l'institution financière à l'échelle internationale. Il a supervisé les programmes de lutte contre le blanchiment d'argent, de gestion des risques liés à la technologie et à la cybersécurité et de conduite sur le marché de la société. M. Pearn a commencé sa carrière au sein de PWC à titre de comptable professionnel agréé. Il est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en comptabilité de l'University of Scranton, en Pennsylvanie.

Âge : 64 ans

Naples (FL)

É.-U. A.

Indépendant

Administrateur depuis sa nomination en août 2025

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit, comptabilité et finances
- Services financiers
- Gestion des risques
- Leadership/planification stratégique
- Affaires juridiques/réglementaires/de conformité
- Gestion du capital humain
- Excellence de l'exploitation
- Cybersécurité, technologie et sécurité de l'information et des données

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2025

Conseil ¹⁾	3 sur 3	100 %
Ressources humaines ¹⁾	5 sur 5	100 %
Redressement ¹⁾	1 sur 1	100 %
Risque ¹⁾	1 sur 1	100 %
Total combiné	10 sur 10	100 %

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

Aucun

Participation

Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA ²⁾³⁾⁴⁾	Total en tant que multiple des EA ³⁾⁴⁾
2026	500	2 607	3 107	401 922 \$	(769 941) \$	0,34
2025	500	Néant	400	38 265 \$	s.o.	s.o.

- 1) M. Pearn a été nommé au conseil le 27 août 2025, au comité des ressources humaines et au comité de redressement le 1^{er} septembre 2025 et au comité du risque le 28 octobre 2025.
- 2) Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour 2026 sont indiqués en date du 9 février 2026 et ceux pour 2025 sont indiqués en date du 6 février 2025. Pour 2026 et 2025, la valeur totale des actions et l'excédent de cette valeur par rapport aux EA des administrateurs ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2025 (129,36 \$) et au 31 décembre 2024 (76,53 \$) respectivement.
- 3) Pour l'exercice 2026, les exigences d'EA sont en dollars américains pour les administrateurs dont la résidence principale est aux États-Unis. Le montant en dollars américains a été converti en dollars canadiens au moyen du cours de clôture US/CA utilisé par la Banque du Canada de 1,00 \$ US = 1,3706 \$ CA le 31 décembre 2025 pour 2026.
- 4) Les administrateurs disposent de cinq ans à compter de la date de leur première élection respective pour remplir leurs EA applicables aux administrateurs et décrites à la rubrique « Exigences d'actionnariat des administrateurs » à la page 42 de la présente circulaire.



S. Jane Rowe

M^{me} Rowe compte plus de quatre décennies d'expérience de direction dans les secteurs des placements et des services financiers et a une connaissance approfondie du contexte réglementaire complexe dans lequel la banque exerce ses activités.

M^{me} Rowe est administratrice de sociétés et l'ancienne vice-présidente, Placements du conseil du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (Ontario Teachers), l'une des plus importantes caisses de retraite avec des actifs sous gestion totalisant plus de 255 milliards de dollars. 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 baccalauréat en commerce de la Memorial University of Newfoundland et d'une maîtrise en administration des affaires de la Schulich School of Business, York University.

Âge : 66 ans

Toronto (ON)
Canada

Indépendante

Administratrice
depuis avril 2020

Résultats du vote en
2025 : 71,4 % des Voix

Experte financière
désignée du comité
d'audit²⁾

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit, comptabilité et finances
- Marchés des capitaux/trésorerie
- Questions d'ordre environnemental et de durabilité sociale
- Leadership/planification stratégique
- Services financiers
- Affaires juridiques/réglementaires/de conformité
- Gestion des risques
- Gestion du capital humain

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2025

Conseil	16 sur 17	94 %
Audit	12 sur 12	100 %
Gouvernance ¹⁾	3 sur 3	100 %
Redressement (présidente) ¹⁾	9 sur 10	90 %
Total combiné	40 sur 42	95 %

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

Enbridge (2021 à aujourd'hui) (comité de gouvernance, des ressources humaines et de la rémunération)

Premier Lotteries Capital UK Limited (2019 à 2023)

Participation

Année ³⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA ^{3/4)}	Total en tant que multiple des EA ⁴⁾
2026	19 138	11 768	30 906	3 998 000 \$	3 143 000 \$	4,68
2025	17 638	9 846	27 484	2 103 351 \$	1 323 351 \$	2,70

- 1) M^{me} Rowe a été nommée au comité de redressement le 5 décembre 2024. M^{me} Rowe a été nommée membre du comité des ressources humaines et présidente du comité de redressement le 10 avril 2025. M^{me} Rowe a quitté le comité de gouvernance le 1^{er} septembre 2025.
- 2) Au sens de l'Item 407(d)(5)(ii) du Regulation S-K, promulgué par la SEC.
- 3) Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour 2026 sont indiqués en date du 9 février 2026 et ceux pour 2025 sont indiqués en date du 6 février 2025. Pour 2026 et 2025, la valeur totale des actions et l'excédent de cette valeur par rapport aux EA des administrateurs ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2025 (129,36 \$) et au 31 décembre 2024 (76,53 \$) respectivement.
- 4) Les administrateurs disposent de cinq ans à compter de la date de leur première élection respective pour remplir leurs EA applicables aux administrateurs et décrites à la rubrique « Exigences d'actionariat des administrateurs » à la page 42 de la présente circulaire.



Nancy G. Tower

M^{me} Tower est une ancienne chef de la direction qui possède une solide expérience en matière de leadership financier et d'exploitation sur les marchés canadiens et américains.

M^{me} Tower est administratrice de sociétés et l'ancienne présidente et chef de la direction de Tampa Electric Company, une filiale américaine d'Emera Inc., société énergétique multiterritoriale établie en Nouvelle-Écosse. M^{me} Tower a également 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 la Dalhousie University et est comptable professionnelle agréée, comptable agréée et Fellow des Chartered Professional Accountants of Nova Scotia.

Âge : 66 ans

Halifax (N.-É)
Canada

Indépendante

Administratrice
depuis juin 2022

Résultats du vote en
2025 : 95,3 % des voix

Experte financière
désignée du comité
d'audit²⁾

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit, comptabilité et finances
- Marché des capitaux/trésorerie
- Leadership/planification stratégique
- Affaires juridiques/réglementaires/de conformité
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques
- Gestion du capital humain
- Cybersécurité, technologie et sécurité de l'information et des données

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2025

Conseil	17 sur 17	100 %
Audit (présidente)	12 sur 12	100 %
Gouvernance	9 sur 9	100 %
Redressement ¹⁾	9 sur 10	90 %
Risque ¹⁾	7 sur 7	100 %
Total combiné	54 sur 55	98 %

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

AltaGas Ltd. (2020 à aujourd'hui) (comité d'audit, des ressources humaines et de la rémunération (présidente))

Finning International Inc. (2022 à aujourd'hui) (comité de gouvernance et d'audit)

Participation

Année ³⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA ³⁾⁴⁾	Total en tant que multiple des EA ⁴⁾
2026	9 300	16 448	25 748	3 330 761 \$	2 475 761 \$	3,9
2025	8 958	12 292	21 250	1 626 263 \$	846 263 \$	2,08

- 1) M^{me} Tower été nommée au comité de redressement le 5 décembre 2024 et a quitté le comité du risque le 1^{er} septembre 2025.
- 2) Au sens de l'Item 407(d)(5)(ii) du Regulation S-K, promulgué par la SEC.
- 3) Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour 2026 sont indiqués en date du 9 février 2026 et ceux pour 2025 sont indiqués en date du 6 février 2025. Pour 2026 et 2025, la valeur totale des actions et l'excédent de cette valeur par rapport aux EA des administrateurs ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2025 (129,36 \$) et au 31 décembre 2024 (76,53 \$) respectivement.
- 4) Les administrateurs disposent de cinq ans à compter de la date de leur première élection respective pour remplir leurs EA applicables aux administrateurs et décrites à la rubrique « Exigences d'actionariat des administrateurs » à la page 42 de la présente circulaire.



Ajay K. Virmani

M. Virmani est un chef d'entreprise, un entrepreneur et un innovateur qui a de l'expérience dans les domaines des ressources humaines, de la gestion de personnel et de la culture et il a construit l'une des plus grandes entreprises de fret aérien du Canada.

M. Virmani est administrateur de sociétés et le fondateur et président-directeur du conseil de Cargojet Inc., société ouverte établie au Canada et fournisseur de premier plan de services de fret aérien et de chaîne d'approvisionnement au Canada et dans le monde. M. Virmani est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la City University of New York et d'un doctorat en droit honorifique de l'Assumption University à Windsor (Ontario).

Âge : 69 ans

Oakville (ON)
Canada

Indépendant

Administrateur depuis
août 2022

Résultats du vote en
2025 : 95,5 % des voix

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Leadership/
planification
stratégique
- Excellence de
l'exploitation
- Gestion du capital
humain
- Commercialisation/
consommation
- Gestion des risques

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2025

Conseil	17 sur 17	100 %
Ressources humaines ¹⁾	6 sur 6	100 %
Risque ¹⁾	7 sur 9	78 %
Total combiné	30 sur 32	94 %

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

Cargojet Inc. (2005 à aujourd'hui) (président-directeur du conseil)

Participation

Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ²⁾	Montant au-dessus des EA ²⁾³⁾	Total en tant que multiple des EA ³⁾
2026	38 940	12 503	51 443	6 654 666 \$	5 799 666 \$	7,78
2025	11 765	9 597	21 362	1 634 834 \$	854 834 \$	2,10

- 1) M. Virmani a été nommé au comité des ressources humaines le 10 avril 2025 et a quitté le comité du risque le 28 octobre 2025.
- 2) Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour 2026 sont indiqués en date du 9 février 2026 et ceux pour 2025 sont indiqués en date du 6 février 2025. Pour 2026 et 2025, la valeur totale des actions et l'excédent de cette valeur par rapport aux EA des administrateurs ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2025 (129,36 \$) et au 31 décembre 2024 (76,53 \$) respectivement.
- 3) Les administrateurs disposent de cinq ans à compter de la date de leur première élection respective pour remplir leurs EA applicables aux administrateurs et décrites à la rubrique « Exigences d'actionnariat des administrateurs » à la page 42 de la présente circulaire.



Mary A. Winston

Mme Winston est une ancienne chef des finances de sociétés ouvertes chevronnée qui possède de l'expérience dans les questions financières et stratégiques complexes au sein de grandes entreprises de consommation.

M^{me} Winston est administratrice de sociétés et a été 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 intérim de Bed Bath and Beyond Inc. M^{me} Winston est titulaire d'un baccalauréat en comptabilité de l'University of Wisconsin et d'une maîtrise en administration des affaires de la Kellogg School of Management de la Northwestern University, elle est comptable professionnel agréée et elle a obtenu le titre de Governance Leadership Fellow de la National Association of Corporate Directors (NACD).

Âge : 64 ans

Charlotte (NC) É.-U. A.

Indépendante

Administratrice depuis
août 2022

Résultats du vote en
2025 : 72,8 % des Voix

Experte financière
désignée du comité
d'audit²⁾

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit, comptabilité et finances
- Marchés des capitaux/trésorerie
- Questions d'ordre environnemental et de durabilité sociale
- Leadership/planification stratégique
- Affaires juridiques/réglementaires/de conformité
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques
- Gestion du capital humain

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2025¹⁾

Conseil	16 sur 17	94 %
Audit	11 sur 12	92 %
Total combiné	27 sur 29	93 %

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

Chipotle Mexican Grill, Inc. (2020 à aujourd'hui) (comité d'audit et du risque (présidente))

Northrop Grumman Corporation (2023 à aujourd'hui) (comité de la rémunération et du capital humain, comité des politiques)

Acuity Brands Inc. (2017 à 2025)

Dover Corporation (2005 à 2023)

Bed Bath and Beyond Inc. (2019 à 2022)

Domtar Corporation (2015 à 2021)

Participation

Année ³⁾	Actions ordinaires	UAD ⁴⁾	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA ³⁾⁵⁾⁶⁾	Total en tant que multiple des EA ⁵⁾⁶⁾
2026	100	27 460	27 560	3 565 162 \$	2 393 299 \$	3,04
2025	100	20 900	21 000	1 607 130 \$	484 788 \$	1,43

1) M^{me} Winston a été nommée au comité de gouvernance le 17 septembre 2025. Étant donné qu'aucune réunion du comité de gouvernance n'a été tenue du 17 septembre 2025 à la fin de l'exercice 2025 (31 octobre 2025), le comité n'est pas indiqué.

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

3) Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour 2026 sont indiqués en date du 9 février 2026 et ceux pour 2025 sont indiqués en date du 6 février 2025. Pour 2026 et 2025, la valeur totale des actions et l'excédent de cette valeur par rapport aux EA des administrateurs ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2025 (129,36 \$) et au 31 décembre 2024 (76,53 \$) respectivement.

- 4) Le total des UAD pour M^{me} Winston comprend les UAD gagnées à l'égard de fonctions à titre de membre des conseils de TDGUS, de TDBUSH, de TD Bank, N.A. et de TD Bank USA, N.A. pour 2025 et 2026.
- 5) Pour l'exercice 2026, les exigences d'EA sont en dollars américains pour les administrateurs dont la résidence principale est aux États-Unis. Le montant en dollars américains a été converti en dollars canadiens au moyen du cours de clôture US/CA utilisé par la Banque du Canada de 1,00 \$ US = 1,3706 \$ CA le 31 décembre 2025 pour 2026.
- 6) Les administrateurs disposent de cinq ans à compter de la date de leur première élection respective pour remplir leurs EA applicables aux administrateurs et décrites à la rubrique « Exigences d'actionnariat des administrateurs » à la page 42 de la présente circulaire.



Paul C. Wirth

M. Wirth est un ancien dirigeant du secteur financier et bancaire mondial qui possède une connaissance approfondie de la gestion financière et de la gestion des risques sur les marchés américains et internationaux.

M. Wirth est administrateur de sociétés et l'ancien chef adjoint des finances, contrôleur mondial et chef de la comptabilité de Morgan Stanley. Avant sa carrière de 15 ans auprès de Morgan Stanley, M. Wirth a également été associé directeur national, Pratiques bancaires et financières chez Deloitte & Touche LLP aux États-Unis. Il est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en comptabilité de la St. John's University à Queens, New York, et est comptable professionnel agréé et comptable agréé en gestion globale.

Âge : 68 ans

New Vernon (NJ) É.-U. A.

Indépendant

Administrateur depuis
avril 2025

Résultats du vote en
2025 : 99,4 % des

Expert financier désigné
du comité d'audit⁽²⁾

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit, comptabilité et finances
- Services financiers
- Gestion des risques
- Marchés des capitaux/trésorerie
- Affaires juridiques/réglementaires/de conformité
- Gestion du capital humain
- Leadership/planification stratégique
- Excellence de l'exploitation

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2025

Conseil ⁽¹⁾	9 sur 9	100 %
Audit ⁽¹⁾	6 sur 6	100 %
Gouvernance ⁽¹⁾	3 sur 4	75 %
Risque ⁽¹⁾	3 sur 3	100 %
Total combiné	21 sur 22	95 %

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

Aucun

Participation

Année ⁽³⁾	Actions ordinaires	UAD ⁽⁴⁾	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁽⁵⁾	Montant au-dessus des EA ⁽³⁾⁽⁵⁾⁽⁶⁾	Total en tant que multiple des EA ⁽³⁾⁽⁶⁾
2026	500	6 186	6 686	864 901 \$	(306 962) \$	0,74
2025	500	Néant	500	38 265 \$	s.o.	s.o.

- M. Wirth a été nommé au conseil, au comité d'audit et au comité de gouvernance le 10 avril 2025 et au comité du risque le 1^{er} septembre 2025. M. Wirth a quitté le comité de gouvernance le 17 septembre 2025.
- Au sens de l'Item 407(d)(5)(ii) du Regulation S-K, promulgué par la SEC.
- Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour 2026 sont indiqués en date du 9 février 2026 et ceux pour 2025 sont indiqués en date du 6 février 2025. Pour 2026 et 2025, la valeur totale des actions et l'excédent de cette valeur par rapport aux EA des administrateurs ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2025 (129,36 \$) et au 31 décembre 2024 (76,53 \$) respectivement.
- Le total des UAD pour M. Wirth comprend les UAD gagnées à l'égard de fonctions à titre de membre des conseils de TDGUS, de TDBUSH, de TD Bank, N.A. et de TD Bank USA, N.A. pour 2025 et 2026.
- Pour l'exercice 2026, les exigences d'EA sont en dollars américains pour les administrateurs dont la résidence principale est aux États-Unis. Le montant en dollars américains a été converti en dollars canadiens au moyen du cours de clôture US/CA utilisé par la Banque du Canada de 1,00 \$ US = 1,3706 \$ CA le 31 décembre 2025 pour 2026.
- Les administrateurs disposent de cinq ans à compter de la date de leur première élection respective pour remplir leurs EA applicables aux administrateurs et décrites à la rubrique « Exigences d'actionariat des administrateurs » à la page 42 de la présente circulaire.

À l'assemblée annuelle des actionnaires du 10 avril 2025, tous les candidats aux postes d'administrateurs ont été élus; toutefois, quatre des 14 candidats aux postes d'administrateurs présentés à l'élection à cette assemblée ont obtenu un nombre de voix inférieur « pour » leur élection de la part des actionnaires que celui des années précédentes. Plus précisément, M^{me} Cherie L. Brant a obtenu 72,7 % de voix, M. Alan N. MacGibbon 57,7 % des voix, M^{me} S. Jane Rowe 71,4 % des voix et M^{me} Mary A. Winston 72,8 % des voix. Après l'assemblée annuelle 2025, le conseil recomposé (qui comprend cinq nouveaux administrateurs) a entrepris un processus ordonné de transition de la présidence du conseil. Après un examen approfondi, le 1^{er} septembre 2025, M. John B. MacIntyre a été nommé président du conseil, et l'ancien président du conseil, M. MacGibbon, a quitté le conseil et ne se présente donc pas à l'élection à l'assemblée de cette année.

Avant l'assemblée annuelle 2025, les membres du conseil et de la direction ont mené une vaste campagne de communication auprès des principaux actionnaires institutionnels de la banque, ainsi qu'auprès des principales organisations de gouvernance et agences de conseil en vote afin de mieux comprendre les préoccupations éventuelles des actionnaires susceptibles d'influer sur les niveaux de soutien lors de l'assemblée à venir. Des réunions ont eu lieu en mars et avril 2025 avec plus de 40 actionnaires, représentant environ 31 % des actions émises et en circulation de la banque. En octobre 2025, après la journée des investisseurs 2025, le président du conseil et le président du comité des ressources humaines ont rencontré 11 actionnaires, représentant environ 15 % des actions émises et en circulation de la banque. Les actionnaires qui se sont abstenus de voter pour ces administrateurs ont généralement exprimé des préoccupations quant à la surveillance par le conseil des questions relatives à la lutte contre le blanchiment d'argent (LCBA) et à la résolution globale qui en a résulté et qui a été annoncée par la banque à la fin de l'année 2024. Les actionnaires n'ont pas exprimé de préoccupations spécifiques concernant les compétences, les capacités, l'expérience ou les caractéristiques de M^{mes} Brant, Rowe ou Winston, mais ont plutôt indiqué qu'ils s'étaient abstenus de voter pour les administrateurs en poste depuis le plus longtemps qui avaient siégé au comité d'audit ou au comité du risque de la banque pendant la période des défaillances de la LCBA. Dans le cadre de l'important renouvellement du conseil d'administration de la banque présenté à l'assemblée annuelle des actionnaires 2025, comme il est décrit dans la circulaire de procuration de la direction de la banque relative à l'assemblée annuelle 2025, à compter de l'assemblée annuelle 2025, la banque a également procédé à une restructuration proactive des comités d'audit et du risque du conseil (ainsi que tous les autres comités du conseil), y compris en nommant un nouveau président de comité pour chacun des comités des ressources humaines, de gouvernance et du risque, et en effectuant la transition du rôle de président du conseil. Au cours de l'exercice 2025, le conseil a également créé un comité de redressement spécialement chargé de superviser et de diriger le programme de redressement de la banque, dont la composition a également fait l'objet d'un renouvellement après l'assemblée annuelle 2025.

Le conseil et les comités renouvelés continuent de faire progresser la résolution des questions relatives à la LCBA, comme il est indiqué ailleurs dans la présente circulaire aux rubriques « Faits saillants de l'exercice précédent et mesures prises pendant l'exercice précédent » et « Performance de la rémunération de la haute direction ». Au cours de l'exercice 2025, ils ont supervisé l'élaboration et le lancement de la stratégie renouvelée de la banque, annoncée lors de la journée des investisseurs de la banque en septembre 2025, axée sur l'amélioration de l'expérience client, l'accélération de la croissance et la création d'une valeur à long terme pour les actionnaires.

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 de grandes entreprises et ils possèdent une grande expertise en leadership de direction et en gouvernance. Le tableau ci-dessous présente les « principaux secteurs de compétences/d'expérience » pour chaque candidat à un poste d'administrateur indépendant sur une base consolidée, et une description de chaque catégorie de compétences/d'expérience est incluse dans le tableau. Ces principaux secteurs de compétences/d'expérience ont été examinés et mis à jour par le conseil en octobre 2025.

	Ayman Antoun	Ana Arsov	Cherie L. Brant	Elio R. Luongo	John B. MacIntyre	Keith G. Martell	Nathalie M. Palladitcheff	Frank J. Pearn	S. Jane Rowe	Nancy G. Tower	Ajay K. Virmani	Mary A. Winston	Paul C. Wirth
Principaux secteurs d'expérience													
Audit, comptabilité et finances : expérience dans l'établissement, l'audit, l'analyse ou l'évaluation d'états financiers qui présentent des questions dont l'étendue et le niveau de complexité sont généralement semblables à ceux des questions qui devraient raisonnablement être soulevées par les états financiers de la banque; connaissance des contrôles financiers/comptables, de la comptabilité financière et de la présentation de l'information financière	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
Marchés des capitaux/trésorerie : expérience des marchés des capitaux, des marchés financiers internationaux, des services bancaires d'investissement et/ou des fusions et acquisitions à un poste de haute direction au sein d'un émetteur, d'une banque ou d'un autre intervenant du marché.		✓			✓		✓		✓	✓		✓	✓
Questions d'ordre environnemental et de durabilité sociale : compréhension des principales pratiques en matière de responsabilité d'entreprise et de durabilité, y compris les mesures de la performance environnementale (y compris les mesures liées au climat) et sociale.		✓	✓				✓		✓			✓	
Leadership/planification stratégique : expérience à titre de haut dirigeant (membre de la haute direction et/ou du conseil) d'une grande société ouverte ou d'une autre importante et complexe organisation; et/ou autre expérience de haute direction dans l'élaboration ou la conduite d'une orientation stratégique.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Services financiers : expérience de haute direction ou autre expérience comparable auprès d'une grande institution financière ou dans le secteur des services financiers, y compris des banques d'investissement et des sociétés d'assurance.	✓	✓			✓	✓		✓	✓				✓
Affaires gouvernementales/publiques : expérience de haute direction dans le domaine des politiques gouvernementales et publiques au Canada et/ou à l'étranger ou compréhension de ces politiques.	✓		✓			✓							
Affaires juridiques/réglementaires/de conformité : expérience direction dans la gestion et/ou la supervision des affaires juridiques, de conformité et/ou réglementaires dans un secteur des services financiers ou dans un autre contexte réglementaire complexe.		✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓		✓	✓
Commercialisation/consommation : expérience de haute direction en commercialisation ou en vente au détail de produits ou services de consommation, avec un accent sur le service à la clientèle, les connaissances et les préférences dans le domaine de la vente au détail, et connaissance de ces domaines.	✓										✓		
Excellence de l'exploitation : expérience de haute direction ou autre expérience comparable dans l'élaboration et la mise en œuvre de l'efficacité de l'exploitation à court et à long terme dans un vaste contexte complexe.	✓			✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓
Gestion des risques : expérience de haute direction pour ce qui est de cerner, d'évaluer et de gérer efficacement les risques financiers et non financiers, y compris les risques actuels et émergents auxquels la banque peut être exposée, et les systèmes et contrôles utilisés pour cerner, mesurer, surveiller, déclarer et atténuer les risques.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Gestion du capital humain : expérience de haute direction en ressources humaines, en perfectionnement du leadership, en culture en milieu de travail, en gestion des compétences et de la relève, en rémunération et en gestion des risques.	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Cybersécurité, technologie et sécurité de l'information et des données : expérience de haute direction en matière de technologie, de gestion des données et d'innovation, y compris la gestion de projets de technologie et leurs incidences connexes sur la stratégie d'une importante et complexe organisation et/ou la compréhension des questions relatives à la protection des systèmes et appareils technologiques (y compris la cybersécurité) et la collecte, l'utilisation et la protection des données.	✓							✓		✓			

Présences aux réunions du conseil ou de comités

Au cours de la période de 12 mois terminée le 31 octobre 2025, le conseil a tenu dix 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, des séances de mise à jour peuvent être organisées entre les réunions pour permettre à la direction de tenir les administrateurs au courant des faits nouveaux importants en ce qui concerne le rôle de surveillance du conseil. Les administrateurs assistent également de temps à autre à des réunions d’autres comités sur invitation. Les administrateurs de la banque ont collectivement assisté à 97 % de toutes les réunions du conseil et des comités applicables au cours de l’exercice 2025. Tous les candidats aux postes d’administrateurs ont assisté à au moins 86 % des réunions pertinentes du conseil et des comités pour l’exercice 2025. La présence aux réunions du conseil et des comités applicables de chaque administrateur pour l’exercice 2025 est présentée dans chaque « Profil des candidats aux postes d’administrateurs » de la rubrique « Candidats aux postes d’administrateurs » de la présente circulaire.

Le tableau ci-dessous indique la présence aux réunions du conseil et des comités au cours de l’exercice 2025 des administrateurs qui ne se sont pas présentés pas à la réélection à l’assemblée annuelle du 10 avril 2025, ainsi que de M. Bharat B. Masrani qui a quitté son poste de chef de la direction le 1^{er} février 2025 et de M. MacGibbon qui a quitté son poste d’administrateur et de président du conseil le 1^{er} septembre 2025.

	Réunions	Présences
Amy W. Brinkley		
Conseil	8 sur 8	100 %
Comité de gouvernance	5 sur 5	100 %
Comité des ressources humaines	4 sur 4	100 %
Comité du risque	4 sur 4	100 %
Colleen A. Goggins		
Conseil	8 sur 8	100 %
Comité du risque	4 sur 4	100 %
Brian C. Ferguson		
Conseil	8 sur 8	100 %
Comité d’audit	6 sur 6	100 %
Alan N. MacGibbon		
Conseil	15 sur 15	100 %
Comité de gouvernance	7 sur 8	88 %
Comité des ressources humaines	4 sur 4	100 %
Karen E. Maidment		
Conseil	7 sur 8	88 %
Comité des ressources humaines	4 sur 4	100 %
Comité du risque	4 sur 4	100 %
Bharat B. Masrani		
Conseil	2 sur 3	67 %
Claude Mongeau		
Conseil	8 sur 8	100 %
Comité des ressources humaines	4 sur 4	100 %
Comité de gouvernance	5 sur 5	100 %

Rémunération des administrateurs

La rémunération des administrateurs est structurée de manière à ce que les administrateurs soient rémunérés pour leur 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. La banque promeut une structure de rémunération des administrateurs simple et facile à comprendre, conçue pour attirer et retenir en fonction des administrateurs possédant l'expérience, les compétences et les capacités nécessaires. 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 2025. M. Chun n'était pas rémunéré pour ses fonctions d'administrateur du fait qu'il était rémunéré en sa qualité de président du Groupe et chef de la direction. Avant qu'il ne quitte son poste d'administrateur et de membre de la direction le 1^{er} février 2025, M. Masrani n'était pas rémunéré pour ses fonctions d'administrateur du fait qu'il était, pendant son mandat, rémunéré en sa qualité de président du Groupe et chef de la direction de la banque.

Rémunération en espèces annuelle	2025
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 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 sous forme d'UAD.
- 4) Au moins la moitié de la rémunération de président de comité est versée sous forme d'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.

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.

Depuis l’exercice 2025, les administrateurs dont la résidence principale est aux États-Unis reçoivent leur rémunération des administrateurs en dollars américains et leurs EA sont fondées sur le dollar américain.

Tableau de la rémunération des administrateurs

Le tableau ci-dessous résume la rémunération versée aux administrateurs externes pour l’exercice 2025.

Nom ¹⁾	Honoraires gagnés						Attributions fondées sur des actions ⁴⁾ (\$)	Autre rémunération ⁵⁾ (\$)	Total ⁶⁾ (\$)
	Rémunération annuelle en espèces (\$)	Honoraires supplémentaires par comité (\$)	Réunions spéciales ²⁾ (\$)	Président de comité (\$)	Allocation de déplacement (\$)	Total des honoraires annuels ³⁾ (\$)			
Ayman Antoun ⁷⁾	130 000	17 500	11 500	9 583	—	168 583	142 500	480 837	791 920
Ana Arsov ^{8/9)}	104 608	12 087	—	—	16 094	132 789	302 561	—	435 350
Cherie L. Brant	130 000	8 750	7 500	28 750	—	175 000	142 500	—	317 500
Amy W. Brinkley ^{7/10)}	92 843	12 498	10 700	41 065	14 284	171 390	—	490 693	662 083
Brian C. Ferguson ¹⁰⁾	65 000	—	4 000	—	10 000	79 000	—	—	79 000
Colleen A. Goggins ^{7/10)}	92 843	—	—	—	14 284	107 127	—	85 582	192 709
Elio R. Luongo ⁹⁾	75 833	8 750	—	—	11 667	96 250	218 334	—	314 584
Alan N. MacGibbon ^{7/10)}	216 667	—	—	—	—	216 667	—	362 319	578 986
John B. MacIntyre ^{7/11)}	151 667	10 208	13 500	19 167	—	194 542	304 167	199 376	698 085
Karen E. Maidment ¹⁰⁾	65 000	8 750	3 000	—	—	76 750	—	—	76 750
Keith G. Martell	130 000	21 875	17 500	57 500	20 000	246 875	142 500	—	389 375
Claude Mongeau ¹⁰⁾	65 000	—	6 000	28 750	5 000	104 750	—	—	104 750
Nathalie M. Palladitcheff ⁹⁾	75 833	8 750	—	—	5 833	90 416	218 334	—	308 750
Frank J. Pearn ^{8/9)}	45 341	—	—	—	6 976	52 317	241 095	—	293 412
S. Jane Rowe	130 000	13 125	16 000	28 750	—	187 875	142 500	—	330 375
Nancy G. Tower	130 000	30 625	24 500	57 500	20 000	262 625	142 500	—	405 125
Ajay K. Virmani	130 000	8 750	4 500	—	—	143 250	142 500	—	285 750
Mary A. Winston ^{7/8)}	182 634	—	18 263	—	28 098	228 995	196 280	568 203	993 478
Paul C. Wirth ^{7/8/9)}	104 608	12 087	—	—	16 094	132 789	302 561	205 223	640 573

1) M. Chun ne figure pas dans ce tableau parce qu’il était administrateur membre de la direction après avoir été nommé président du Groupe et chef de la direction de la banque au cours de l’exercice 2025. M. Chun 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.). Dans le même ordre d’idée, M. Masrani ne figure pas dans ce tableau parce qu’il était administrateur membre de la direction pendant son mandat au cours de l’exercice 2025 et il n’a pas été rémunéré en sa qualité d’administrateur de la banque.

2) Les montants indiqués dans la colonne « Réunions spéciales » représentent la rémunération versée pour les réunions spéciales du conseil et des comités ainsi que la rémunération versée aux membres du comité d’audit pour agir en tant que membres des comités des filiales des institutions financières et filiales d’assurance sous réglementation fédérale canadiennes de la banque.

3) Les administrateurs peuvent choisir de recevoir une tranche de leur rémunération annuelle en espèces sous forme d’UAD, qui sont des unités théoriques et qui sont réglées en espèces après que l’administrateur cesse d’occuper ses fonctions au sein du conseil. 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
Ana Arsov	40 % en espèces	—	40 % en espèces
Cherie L. Brant	10 % en espèces	—	—
Amy W. Brinkley	100 % en espèces	50 % en espèces	100 % en espèces
Karen E. Maidment	100 % en espèces	—	100 % en espèces
Keith G. Martell	40 % en espèces	20 % en espèces	40 % en espèces
Frank J. Pearn	40 % en espèces	—	40 % en espèces
Mary A. Winston	48 % en espèces	—	75 % en espèces
Paul C. Wirth	40 % en espèces	—	40 % en espèces

- 4) Les UAD attribuées le 12 décembre 2025 visent la période du 1^{er} novembre 2025 au 31 octobre 2026. 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. Les attributions d'UAD présentées sont les plus récentes attributions approuvées. La banque n'émet pas d'option d'achat d'actions dans le cadre de la rémunération des administrateurs. Des renseignements sur les UAD attribuées le 12 décembre 2024 figurent dans la circulaire de procuration de la direction 2025.
- 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 mécanismes de rémunération des administrateurs de TD Group US Holdings LLC, de TD Bank US Holding Company, de TD Bank, N.A. et de TD Bank USA, N.A., comprenaient les montants suivants en 2025, le cas échéant : une rémunération annuelle en espèces de 165 500 \$ US; une attribution fondée sur des titres de capitaux propres annuelle de 110 000 \$ US attribuée le 12 décembre 2025; une rémunération supplémentaire de 15 000 \$ US à titre de membre de comité siégeant à deux comités; une rémunération de 50 000 \$ US à titre de président du comité du risque et du comité d'audit; une rémunération de 50 000 \$ US à titre de membre du comité de conformité de TDBUSH; 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 (1,4031 \$ 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 (1,3774 \$ CA = 1,00 \$ US).
- 6) La rémunération totale des administrateurs versée au cours de l'exercice 2025, qui se compose des montants indiqués dans la colonne « Total des honoraires annuels » et des titres de capitaux propres attribués le 12 décembre 2024 ou, dans le cas de M^{me} Arsov, de M. Luongo, de M^{me} Palladitcheff et de M. Wirth, le 11 avril 2025, et de M. Pearn, le 3 septembre 2025, était de 4 966 703 \$.
- 7) Le montant indiqué dans la colonne « Autre rémunération » représente la rémunération versée à M. Antoun, M^{me} Brinkley, M. MacGibbon, M. MacIntyre, M^{me} Winston et M. Wirth 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.; à M^{me} Goggins pour ses fonctions de membre du conseil des filiales suivantes de la banque : TD Bank US Holding Company, TD Bank, N.A. et TD Bank USA, N.A.; le montant de M^{me} Brinkley comprend des honoraires de 62 500 \$ US pour des services de consultation fournis au cours de l'exercice 2025 afin de faciliter une transition ordonnée et d'assurer la stabilité après son départ de TD Group US Holdings LLC, TD Bank US Holding Company, TD Bank, N.A. et de TD Bank USA, N.A. le 1^{er} septembre 2025; et le montant de M. MacGibbon comprend des honoraires de 87 500 \$ US pour des services de consultation fournis au cours de l'exercice 2025 afin de faciliter une transition ordonnée et d'assurer la stabilité après son départ à titre d'administrateur et de président du conseil le 1^{er} septembre 2025.
- 8) Depuis l'exercice 2025, les administrateurs dont la résidence principale est aux États-Unis reçoivent leur rémunération des administrateurs en dollars américains. Le cours du change utilisé pour la conversion des honoraires annuels, qui sont versés trimestriellement, en dollars canadiens est le cours de clôture US/CA de la Banque du Canada (T1 : 1,4371 \$ CA = 1,00 \$ US; T2 : 1,4196 \$ CA = 1,00 \$ US; T3 : 1,3677 \$ CA = 1,00 \$ US; T4 : 1,3951 \$ CA = 1,00 \$ US). Le cours du change utilisé pour la conversion des attributions fondées sur des titres de capitaux propres annuelles en décembre 2025 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 (1,3774 \$ CA = 1,00 \$ US).
- 9) M^{me} Arsov, M. Luongo, M^{me} Palladitcheff et M. Wirth ont été élus au conseil le 10 avril 2025 et M. Pearn a été nommé au conseil le 27 août 2025. Leurs honoraires annuels ont donc été calculés au prorata. M^{me} Arsov et M. Wirth ont chacun reçu une attribution fondée sur des titres de capitaux propres de 75 834 \$ US et M. Luongo et M^{me} Palladitcheff ont chacun reçu une attribution fondée sur des titres de capitaux propres de 75 834 \$ le 11 avril 2025 à l'égard de l'exercice 2025. M. Pearn a reçu une attribution fondée sur des titres de capitaux propres de 32 500 \$ US le 3 septembre 2025 à l'égard de l'exercice 2025. 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 (avril : 1,4015 \$ CA = 1,00 \$ US; septembre : 1,3789 \$ CA = 1,00 \$ US). M^{me} Arsov, M. Pearn, et M. Wirth ont chacun reçu une attribution fondée sur des titres de capitaux propres de 142 500 \$ US et M^{me} Palladitcheff et M. Luongo ont chacun reçu une attribution fondée sur des titres de capitaux propres de 142 500 \$ le 12 décembre 2025 à l'égard de l'exercice 2026.
- 10) M^{me} Brinkley, M. Ferguson, M^{me} Goggins, M^{me} Maidment et M. Mongeau ne se sont pas portés candidats à la réélection à l'assemblée annuelle qui a eu lieu le 10 avril 2025 et M. MacGibbon a quitté son poste d'administrateur et de président du conseil le 1^{er} septembre 2025. Leur rémunération annuelle a donc été calculée au prorata.
- 11) M. MacIntyre a été nommé président du conseil le 1^{er} septembre 2025. Sa rémunération annuelle a donc été calculée au prorata. Il a reçu une attribution fondée sur des titres de capitaux propres de 21 667 \$ le 3 septembre 2025 à l'égard de ses fonctions de président du conseil pour l'exercice 2025 et une attribution fondée sur des titres de capitaux propres de 282 500 \$ le 12 décembre 2025 à l'égard de l'exercice 2026.

Rémunération des administrateurs — 2026

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

Groupe de sociétés comparables	Groupe de référence	
- Banque de Montréal - Banque Canadienne Impériale de Commerce - Banque Royale du Canada - La Banque de Nouvelle-Écosse	- BCE Inc. - Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada - Canadian Natural Resources Limited - Enbridge Inc. - Compagnie Pétrolière Impériale Ltée	- Société Financière Manuvie - Banque Nationale du Canada - Financière Sun Life Inc. - Suncor Énergie Inc. - Corporation TC Énergie

Après un examen de la rémunération des administrateurs en 2025, le comité de gouvernance a recommandé, et le conseil a approuvé, certains changements aux mécanismes de rémunération pour l'exercice 2026. 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 9,6 % pour les administrateurs (de 260 000 \$ à 285 000 \$) et de 8,7 % pour le président du conseil (de 520 000 \$ à 565 000 \$). Aucun changement n'est apporté aux honoraires pour des réunions spéciales ou aux frais de déplacement, ni aux autres éléments de la rémunération des administrateurs décrits à la rubrique « Éléments de la rémunération des administrateurs » ci-dessus.

Lorsqu'il a recommandé ces changements, le comité de gouvernance a tenu compte de l'évolution des responsabilités des administrateurs, de temps accru qu'ils doivent consacrer à leurs fonctions, de la complexité du cadre réglementaire, du besoin d'attirer et de maintenir en fonction des administrateurs possédant l'expérience et les compétences nécessaires, de l'harmonisation de la rémunération avec celle du groupe de sociétés comparables décrit ci-dessus, de la taille de la banque par rapport à celle du groupe de sociétés comparables et du fait que la rémunération des administrateurs de la banque n'a pas changé depuis le début de l'exercice 2023, à l'exception de ce qui est 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.

Rémunération en espèces annuelle	2026
Président du conseil ¹⁾	282 500 \$
Autres administrateurs ²⁾	142 500 \$
Attributions fondées sur des titres de capitaux propres ³⁾	
Président du conseil	282 500 \$
Autres administrateurs	142 500 \$
Rémunération supplémentaire par comité	
Président d'un comité du conseil ⁴⁾	57 500 \$
Honoraires supplémentaires par comité ⁵⁾	17 500 \$
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 sous forme d'UAD.
4) Au moins la moitié de la rémunération de président de comité est versée sous forme d'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 ou leur nomination 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 EA supérieures distinctes décrites à la rubrique « Information complémentaire » de la présente circulaire.

Les EA visant les administrateurs externes pour l'exercice 2025 étaient les suivantes :

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

Les EA visant les administrateurs externes pour 2026, qui intègrent les changements apportés pour l'exercice 2026 sont les suivantes:

- Président du conseil: 6 x rémunération annuelle en espèces ($6 \times 282\,500 \$ = 1\,695\,000 \$$)
- Autres administrateurs: 6 x rémunération annuelle en espèces ($6 \times 142\,500 \$ = 855\,000 \$$)¹⁾

L'actionnariat de chaque administrateur est indiqué à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire. Chacun des administrateurs non membres de la direction actuels de la banque respecte le multiple d'actionnariat requis aux termes des EA, à l'exception de M. Wirth qui a été élu au conseil le 10 avril 2025) et de M. Pearn (nommé au conseil le 27 août 2025), qui accumulent des titres de capitaux propres conformément aux lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs, et qui disposent de cinq ans à compter de la date de leur élection ou nomination respective pour respecter cette exigence. Par conséquent, tous les administrateurs non membres de la direction actuels respectent les EA.

¹⁾ Pour les administrateurs qui reçoivent leur rémunération en dollars américains, les EA pour l'exercice 2025 étaient de 780 000 \$ US convertis en dollars canadiens, et ont augmenté au cours de l'exercice 2026 pour atteindre 855 000 \$ US convertis en dollars canadiens.

2 Gouvernance

Politiques et pratiques

Le conseil et la direction de la banque s'engagent à améliorer de façon continue les pratiques de gouvernance de la banque 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 prenantes importantes et sur la création de la valeur à long terme pour les actionnaires. Au cours de l'exercice 2025, la banque a apporté un certain nombre d'améliorations à ses pratiques de gouvernance, notamment : la mise en œuvre de modifications à sa politique relative aux limites du mandat des administrateurs de dix ans; le renouvellement du conseil et de ses comités; la nomination de nouveaux présidents pour quatre des cinq comités du conseil; l'élection d'un nouveau président du conseil; la création d'un comité de redressement spécialement chargé de superviser et de diriger les efforts de redressement réglementaire; et le renouvellement du comité de redressement (y compris la nomination d'un nouveau président). En outre, la banque a continué à améliorer ses pratiques de gouvernance et les processus de gouvernance de ses filiales à l'échelle mondiale en renforçant les rapports du conseil d'administration sur les activités des filiales et en ajoutant des réunions structurées entre les présidents du conseil et des comités de la banque, d'une part, et les présidents des conseils d'administration et des comités équivalents des principales filiales avec des administrateurs externes, d'autre part, comme il est indiqué plus en détail ci-dessous.

Cadre de gouvernance

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 consultés à l'adresse <https://www.td.com/ca/fr/la-propos-de-la-td/profil-de-la-societe/regie-d-entreprise>). 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
- Lignes directrices en matière de gouvernance¹⁾
- 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 et de ses comités
- Mandat du président du conseil et des présidents des comités.

1) Avec prise d'effet en décembre 2025, les lignes directrices en matière de gouvernance ont été modifiées afin d'intégrer certaines dispositions clés de l'ancienne politique autonome en matière de diversité du conseil de TD, y compris les politiques et les objectifs relatifs à la représentation des femmes au sein du conseil d'administration, comme il est expliqué plus en détail à la rubrique « Composition du conseil et nomination des administrateurs et renouvellement du conseil » de la circulaire à compter de la page 55. Les renseignements sur la diversité des genres des membres du conseil et de la haute direction inclus ici et ailleurs dans la circulaire de procuration de la direction répondent aux obligations d'information obligatoire en vertu du Règlement 58-101 et de l'Annexe 58-101A1 établis en vertu des lois sur les valeurs mobilières applicables.

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 ([td.com/ca/fr/la-propos-de-la-td/profil-de-la-societe/autres-politiques-relatives-a-la-gouvernance-d-entreprise](https://www.td.com/ca/fr/la-propos-de-la-td/profil-de-la-societe/autres-politiques-relatives-a-la-gouvernance-d-entreprise)) 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. Raymond Chun, président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD, est le seul administrateur 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 son poste de direction. 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, à des fins d'approbation par le conseil, 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, lorsqu'il fait ses recommandations au conseil, 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. Chun, 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 se réunissent à huis clos sans les membres de la direction à chaque réunion. En 2025, toutes les réunions régulières du conseil et des comités ont comporté une séance à huis clos sans la présence des membres de la direction ou des administrateurs non indépendants;
- le conseil et chaque comité peuvent, aux frais de la banque, retenir les services de leurs propres conseillers externes indépendants afin d'obtenir des conseils d'experts; ce que de nombreux comités ont fait en 2025;
- les administrateurs indépendants nomment chaque année un président du conseil indépendant et dynamique dont le mandat est de les guider; et
- les administrateurs indépendants 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. Sans l'approbation du président du comité de gouvernance : a) le chef de la direction ne peut pas siéger au conseil de plus d'une société ouverte supplémentaire (en plus du conseil de la banque et des membres de son groupe), b) un administrateur qui agit à titre de membre de la direction d'une société ouverte ne peut pas siéger au conseil d'administration de toute autre société ouverte que celui de la banque et au conseil de la société où il agit à titre de membre de la direction et c) aucun administrateur ne peut siéger au conseil de plus de trois sociétés ouvertes (en plus du conseil de la banque). Aucun des candidats aux postes d'administrateurs n'a demandé une telle approbation du président du comité de gouvernance ni n'en a besoin. 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 (y compris le comité d'audit de la banque) sans le consentement du comité de gouvernance et du conseil. Il n'y a aucun cas de mandat parallèle entre les candidats aux postes d'administrateurs.

Président du conseil

M. John MacIntyre est le président du conseil. M. MacIntyre occupe cette fonction depuis le 1^{er} septembre 2025. M. Alan MacGibbon a agi à titre de président du conseil du 1^{er} février 2024 jusqu'à la nomination de M. MacIntyre. Les actionnaires peuvent communiquer directement avec le président du conseil par courriel a/s Relations avec les investisseurs à l'adresse 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 le mandat du président du conseil indépendant de la banque (<https://www.td.com/ca/fr/la-propos-de-la-td/profil-de-la-societe/autres-politiques-relatives-a-la-gouvernance-d-entreprise>). Le président du conseil :

- doit être un administrateur indépendant et être nommé chaque année par les administrateurs indépendants;
- 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 prenantes quant à des questions essentielles au mandat du conseil et assiste à des événements publics au nom de la banque;
- reçoit une invitation permanente pour assister à toutes les réunions des comités;
- 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 2025, le président du conseil a rencontré, seul ou avec un ou plusieurs administrateurs, les représentants des autorités de réglementation de la banque à 12 reprises.

Le conseil, siégeant en séance plénière, a élu M. MacIntyre au poste de président du conseil à l'issue d'un processus exhaustif, qui a pris en compte des candidats à l'interne et à l'externe. Dans le cadre du processus de sélection, des séances individuelles et de groupe ont été tenues avec chaque administrateur, et un consultant externe en recrutement a été consulté. La grande expertise financière et l'expérience en matière de gouvernance de M. MacIntyre seront un atout pour le conseil d'administration, qui continue de donner la priorité à une surveillance rigoureuse et à la création de valeur à long terme. Pour de plus amples renseignements sur le président du conseil de la banque, M. MacIntyre, 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, tous les administrateurs alors candidats à l'élection ont assisté à l'assemblée annuelle hybride des actionnaires de la banque en personne à Toronto (Ontario).

Mandat du conseil

Les actionnaires élisent les membres du conseil pour que ces derniers supervisent la gestion de l'activité et des affaires de la banque dans l'objectif de faire progresser d'une manière responsable les intérêts à long terme de la banque à l'avantage des actionnaires tout en prenant en considération les préoccupations des autres parties prenantes et intéressées pertinentes, y compris les préoccupations éventuelles des employés de la banque, clients, porteurs de titres de créance, organismes de réglementation et collectivités.

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 (CGR) (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 leurs responsabilités de supervision du conseil. Le conseil doit être composé de membres déterminés possédant les antécédents, les aptitudes, l'expérience et les compétences appropriées et qui disposent de la bonne information en temps opportun.

La charte du conseil d'administration est intégrée par renvoi à la présente circulaire, a été déposée auprès des autorités de réglementation à l'adresse www.sedarplus.ca et à l'adresse www.sec.gov et peut être consultée à l'adresse <https://www.td.com/ca/fr/la-propos-de-la-td/profil-de-la-societe/autres-politiques-relatives-a-la-gouvernance-d-entreprise>. 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 177 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 et 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 dispose également de politiques officielles pour l'approbation des importantes décisions en matière de répartition du capital, y compris les acquisitions d'entreprises, les investissements et les désinvestissements importants ainsi que les grands projets d'impatriation. De plus, le conseil a le pouvoir

absolu quant à l'approbation de certaines autres opérations hors du cours normal des affaires et à l'approbation des états financiers avant leur diffusion aux actionnaires.

Planification stratégique et stratégie

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, ainsi que le financement de toutes les activités de redressement) 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'énoncé en matière d'appétit pour le risque et au CGR établis 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.

Après de l'annonce de la transition de M. Raymond Chun au poste de président du Groupe et chef de la direction, la banque a entrepris un examen stratégique exhaustif, axé sur la recherche des points forts et des occasions d'amélioration. Notre nouvelle stratégie, dont le lancement a eu lieu lors de la journée des investisseurs en septembre 2025, s'appuie sur la solide dynamique de la dernière année et reflète notre souci constant de répondre aux attentes de nos clients et de nos actionnaires. Axée sur trois piliers qui améliorent l'expérience client, accélèrent la croissance et génèrent de la valeur à long terme pour les actionnaires, cette nouvelle stratégie marque la prochaine étape de notre parcours :

- Des relations plus approfondies : créer une expérience client inégalée, en combinant les interactions humaines et la commodité numérique.
- Davantage de simplicité et de rapidité : donner à nos collègues les moyens et le pouvoir d'agir avec excellence et rapidité pour répondre à l'évolution des besoins de nos clients.
- Une exécution rigoureuse : offrir des rendements aux actionnaires parmi les meilleurs du secteur, soutenus par une gestion des risques rigoureuse.

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 CGR 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 le plan de résolution des crises et le plan 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 2025 de la banque.

Cybersécurité

La cybersécurité est un élément officiel du cadre de gestion des risques général de la banque. Dans le cadre de ses responsabilités de gestion des risques décrites ci-dessus, le conseil examine régulièrement le programme de cybersécurité de la banque et reçoit des mises à jour annuelles sur ce programme de la part du chef de la sécurité de l'information, ainsi que des mises à jour annuelles et trimestrielles sur les plateformes et la technologie. Le conseil est appuyé dans l'exercice de ses responsabilités par le comité du risque, qui supervise les risques liés à la cybersécurité et à la technologie, y compris le programme de cybersécurité de la banque et la capacité de la banque à repérer les menaces, à protéger les actifs essentiels, à détecter les anomalies, à réagir aux cyberévénements et à reprendre ses activités après ceux-ci. Le comité du risque supervise également la gestion des crises et de la continuité des activités, ainsi que le programme de gestion du risque lié aux initiés, chacun de ces éléments étant important pour atténuer les cyberrisques inhérents. Chaque année, le comité du risque (conjointement avec le comité d'audit) reçoit une mise à jour du programme

de technologie et de cybersécurité de la part des trois lignes de défense de la banque. Le comité du risque reçoit et examine également des présentations annuelles de chaque secteur d'activité sur leurs principaux risques et défis d'entreprise, qui comprennent, le cas échéant, un survol des risques liés à la technologie se rapportant aux objectifs stratégiques et des mesures d'atténuation correspondantes mises en place.

Chez TD, chacun a un rôle à jouer afin de maintenir la sécurité et la confidentialité des données et de protéger la banque contre les cybermenaces. Tous les collègues sont tenus de suivre une formation obligatoire sur la cybersécurité, la confidentialité et la sécurité de l'information, qui est mise à jour et donnée chaque année. Ce programme de formation permet aux collègues d'acquérir des connaissances sur les types de cybermenaces auxquelles la banque est confrontée. En outre, les cadres et le conseil reçoivent une formation pertinente en matière de cybersécurité, d'information et de sécurité.

Fonds propres et 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 de gestion du risque de suffisance des fonds propres de la banque, ainsi que les limites de fonds propres qui y sont prévues. Dans le cadre de cette responsabilité, le conseil est également 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 fonds propres et de liquidités et examine annuellement les plans relatifs aux fonds propres et aux liquidités et au financement de la banque.

Planification de la relève des membres de la haute direction et gestion des compétences

Chez TD, notre objectif en matière de gestion des compétences repose sur notre programme d'examen des compétences, qui est axé sur l'évaluation et le perfectionnement des cadres supérieurs ainsi que sur la planification de la relève pour les postes de cadres supérieurs et les postes clés au sein de l'organisation. Ce programme d'entreprise donne un aperçu de la capacité et de l'ampleur de l'équipe de direction de la banque, ainsi que de la vigueur des plans de relève pour tous les postes de cadres supérieurs.

Les pratiques de la banque en matière de gestion des compétences permettent d'avoir une vision de la force de la direction pour divers horizons temporels ainsi que dans des situations urgentes imprévues, pour des personnes compétentes qui sont prêtes dès maintenant et des personnes en train d'acquérir des compétences, en tenant compte des capacités de leadership, de l'expérience dans le domaine et de la diversité. La constitution d'un bassin efficace de ressources compétentes grâce à la mise en œuvre d'examen réguliers des compétences et de plans de perfectionnement des cadres supérieurs ciblés favorise l'atteinte de stratégies d'entreprise et le perfectionnement individuel.

Le comité des ressources humaines, pour le compte du conseil, assure la surveillance de la planification de la relève, y compris l'examen et l'approbation des plans de relève pour les membres de la direction et les chefs des fonctions de contrôle. Dans le cadre de cette responsabilité, le comité des ressources humaines examine les plans de perfectionnement des membres de l'équipe de haute direction de la banque et examine et confirme, au moins une fois par année, la structure organisationnelle des postes de haute direction de la banque. De plus, le comité est chargé d'effectuer des examens continus du plan de relève du chef de la direction et recommande ce plan à l'approbation du conseil.

Au cours de l'année, le conseil examine les plans de relève pour le chef de la direction, les membres de la haute direction et les chefs des fonctions de contrôle, et en discute, pour s'assurer que l'équipe de haute direction repère des candidats éventuels pour la relève, surveille les plans de perfectionnement pour ces candidats et favorise le développement des connaissances de la direction à la faveur d'une évaluation rigoureuse des candidats à d'autres postes de cadres supérieurs. Le conseil adopte une démarche systématique pour interagir avec les hauts dirigeants à fort potentiel, nouvellement nommés et représentatifs des principaux secteurs de compétences et des capacités fonctionnelles essentielles.

Communication

Le comité de gouvernance doit s'assurer que la banque communique efficacement, de façon à la fois proactive et responsable, avec les actionnaires et les autres principales parties prenantes et parties intéressées (comme les employés, clients, autorités de réglementation et collectivités, y compris un engagement auprès des communautés autochtones). La Politique en matière de communication de l'information de la banque (<https://www.td.com/ca/fr/la-propos-de-la-td/profil-de-la-societe/autres-politiques-relatives-a-la-gouvernance-d-entreprise>) 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 prenantes

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 de durabilité.

Au cours de l'exercice 2025, les administrateurs ont mené des rencontres avec des actionnaires institutionnels afin de recevoir les commentaires des investisseurs sur certaines questions, notamment la durabilité, la LCBA, la gouvernance la rémunération et la stratégie. À ce titre, plus de 50 réunions ont été tenues par le président du conseil et le président du comité des ressources humaines avec des actionnaires institutionnels et 23 réunions supplémentaires ont été tenues par le président du conseil et un ou plusieurs autres administrateurs avec des investisseurs institutionnels afin de discuter des mesures de redressement liées à la LCBA au cours des deux derniers mois civils de 2024. Des précisions supplémentaires sur l'engagement du conseil en matière de durabilité, de gouvernance et autres questions sont données à compter de la page 63 de la présente circulaire.

Les actionnaires peuvent communiquer avec les Relations avec les actionnaires de TD à l'adresse tdshinfo@td.com. Les actionnaires, les autres parties prenantes et les membres des communautés autochtones 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 177 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 parties prenantes et les autres parties intéressées des communications proactives, franches et pertinentes. La banque reconnaît l'importance de la collaboration entre les administrateurs, les actionnaires et les parties prenantes à l'égard des questions de gouvernance 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 prenantes à l'égard des questions de gouvernance pour discuter de la démarche de la banque en matière de performance et de rémunération de la haute direction, de questions de durabilité, de positionnement stratégique à long terme, de surveillance des risques 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 pour 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 et des résultats 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 également à ce que les systèmes de présentation de l'information financière et de contrôle de l'information financière de la banque sont conçus et 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 2025 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 des moyens de communication ouverts et efficaces 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. Ce programme comprend un canal de signalement anonyme et confidentiel, soit le site de signalements concernant la conduite et l'éthique professionnelle à la TD, qui permet à toute personne dans le monde entier de faire part de ses préoccupations à TD. Le comité d'audit exerce une surveillance des signalements en ce qui a trait aux questions en matière d'allégations visant des questions de comptabilité, de contrôles comptables internes ou d'audit liés à la comptabilité, aux contrôles comptables internes et à l'audit alors que le comité de gouvernance exerce une surveillance des signalements concernant d'autres questions d'ordre éthique, juridique ou réglementaire aux termes de la politique de signalement des préoccupations en matière de conduite et d'éthique. Le programme et le site de signalements concernant la conduite et l'éthique professionnelle à la TD sont plus amplement décrits sur le site Web de la banque au <https://www.td.com/ca/fr/la-propos-de-la-td/profil-de-la-societe/ligne-d-assistance-en-matiere-de-conduite-et-d-ethique-professio>.

Description de postes

Le comité de gouvernance revoit chaque année la description de poste pour les administrateurs, le mandat du président du conseil indépendant et le mandat des présidents de comités approuvés par le conseil, et recommande des modifications au conseil, s'il y a lieu. Ces documents peuvent être consultés au <https://www.td.com/ca/fr/la-propos-de-la-td/profil-de-la-societe/chartes-mandats-et-documents-de-referance-connexes>. En outre, le comité des ressources humaines examine et approuve une fois par année la description 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 premier vice-président à la direction 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. Dans le cadre du programme, chaque nouvel administrateur :

1. 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. participe à des séances d'information complètes où le président du conseil, le chef de la direction et/ou les autres membres de l'équipe de direction sont présents et répondent à des questions sur la gestion de la banque, ses secteurs d'activités et ses fonctions de contrôle, sa gouvernance, 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 de durabilité, les responsabilités des administrateurs, le cadre législatif et de conformité et les autres principales questions ainsi que sur les principaux risques auxquels elle est exposée;
3. participe à des visites des lieux;
4. rencontre le chef de la direction, le président du conseil ainsi que le président de chacun des comités auxquels ils siégeront; et
5. pendant la première année, est jumelé à un autre administrateur qui agira à titre de mentor et qui répondra à ses questions et lui fournira de l'information contextuelle lui permettant de mieux comprendre les documents, les exposés et les processus de gouvernance du conseil.

Formation continue

Le comité de gouvernance fait office de centre de ressources pour la formation continue des administrateurs quant aux activités de la banque, aux tendances émergentes et aux fonctions et responsabilités des administrateurs.

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. Dans le cadre du programme de formation de la banque, les administrateurs assistent à des séances portant sur divers sujets applicables à leur rôle au sein du conseil ou de ses comités ou visant à accroître leurs connaissances du secteur d'activité de la banque et d'autres domaines pertinents pour l'entreprise et les affaires de la banque. On s'attend également à ce que les administrateurs assistent à au moins une séance externe de formation continue. 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 organisations externes.

Les administrateurs sont consultés 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 indépendants 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 périodiques portant sur divers sujets relatifs aux affaires, à l'économie, à l'entreprise et à la réglementation, comprenant de l'information sur le secteur, 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 afin de revoir les sujets d'intérêt;
- 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 et des rapports périodiques résumant les faits nouveaux importants relatifs à la réglementation et aux marchés;
- l'occasion de visiter divers sites d'exploitation;
- des intervenants extérieurs sur des sujets d'actualité pertinents pour la banque; et
- 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.

Au cours de l'exercice 2025, les administrateurs ont participé aux séances de formation continue suivantes :

Trimestre	Séance de formation continue	Participation (conseil/comités)
T1	Aperçu du marché de la région des Prairies Le point sur l'économie Séance de formation sur la gestion de l'identité et des accès des effectifs Mise à jour sur la stratégie en matière de durabilité Stratégie et priorités actualisées de la fonction RH Mise à jour sur la stratégie en matière de personnel des secteurs d'activité (tout au long de l'année 2025) Mise à jour sur la gestion des données d'entreprise et la gestion des risques liés aux données	Conseil Conseil Comité d'audit Comité de gouvernance Comité des ressources humaines Comité des ressources humaines Comité du risque
T2	Le point sur la réponse tarifaire (rapport verbal) EY — Tendances en matière de gouvernance et d'audit interne Meilleures pratiques pour la conception d'un programme de surveillance commerciale Stratégie de développement du leadership Analyse approfondie : Trésor américain Aperçu du scénario de test de résistance à l'échelle de l'entreprise pour 2025 et changements apportés au programme	Conseil Comité d'audit Comité d'audit Comité des ressources humaines Comité de redressement Comité du risque
T3	Aperçu des risques d'entreprise : Mise à jour sur le paysage des risques Le point sur les élections canadiennes (rapport verbal) Aperçu du marché d'Ottawa Stratégie d'entreprise : Façonner l'avenir de TD Mises à jour sur le plan d'affaires stratégique dans divers secteurs d'activité Stratégie en matière d'IA et de données Redéfinir la mission et la promesse de la marque de TD Stratégies en matière de talents et de culture pour façonner l'avenir de TD Rapport sur les développements en matière de gouvernance Séance de formation sur la stratégie des RH et les priorités pour 2025 Séance de formation sur la vue d'ensemble du cadre d'identification des risques et des événements de contrôle Séance de formation — Mise à jour semestrielle relative au plan de rémunération de la direction Mise à jour sur la stratégie en matière de diversité et d'inclusion Processus d'examen des responsabilités des employés et incidences Mise à jour sur la préparation à la récession, y compris l'évaluation de la préparation à un ralentissement économique grave (exercice sur table) Analyse de scénarios géopolitiques — Politique commerciale américaine 2025 Séance de formation sur les plans de redressement et de résolution aux États-Unis	Conseil Conseil Conseil Conseil Conseil Conseil Conseil Comité de gouvernance Comité des ressources humaines Comité des ressources humaines Comité des ressources humaines Comité des ressources humaines Comité de redressement Comité du risque Comité du risque Comité du risque
T4	Formation sur la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, les sanctions économiques et la lutte contre la corruption Le point sur la stratégie de la banque pour développer l'IA de manière responsable Le point sur la perception actuelle de TD sur les marchés Visite du TD Fusion Center ¹⁾ Analyse approfondie : Aperçu et perspectives économiques	Conseil Conseil Conseil Conseil Conseil

Trimestre	Séance de formation continue	Participation (conseil/comités)
	Analyse approfondie : Les commandites Aperçu du marché québécois EY — Septembre 2025 — Mise à jour sur l’audit, notamment les développements en matière d’audit et de réglementation Mise à jour semestrielle sur les objectifs de l’exercice 2025 relativement au Parcours vers l’inclusion économique de la TD Mises à jour sur le rapport sur le développement durable Rapport sur les développements en matière de gouvernance Mise à jour sur le conseiller indépendant en rémunération Incidence de l’IA sur les effectifs (conférencier externe) Comment les RH se mobilisent pour la transformation de l’IA chez TD Stratégie d’apprentissage de l’IA chez TD Mise à jour sur l’équité salariale Mise à jour sur la gestion des données d’entreprise	Conseil Conseil Comité d’audit Comité de gouvernance Comité de gouvernance Comité de gouvernance Comité des ressources humaines Comité des ressources humaines Comité des ressources humaines Comité des ressources humaines Comité des ressources humaines Comité du risque/ Comité d’audit

1) Le TD Fusion Center est un centre opérationnel qui se consacre à l’amélioration de la détection et de la prévention des menaces pesant sur l’entreprise, à l’identification proactive des nouvelles menaces et à l’amélioration de la capacité de réponse aux incidents pour l’entreprise.

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. 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 compte sur la haute direction pour mettre en œuvre et faire respecter les politiques approuvées par le conseil, donner le ton en ce qui concerne l’intégrité et la culture, le statut, les mesures incitatives et la gestion des compétences ainsi que pour communiquer et renforcer la culture de conformité à l’échelle de la banque, et la tient responsable à cet égard. 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 des employés.

Le conseil et ses comités exercent une surveillance de la culture d’intégrité, ou le « ton donné par la direction », établie par le chef de la direction et la haute direction et adoptée et renforcée 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. Ces politiques et procédures comprennent le Code de conduite et d’éthique professionnelle (le Code), la norme en matière de culture de TD, la politique de gestion du risque lié à la conduite et la Politique de lutte contre le trafic d’influence et la corruption. 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.

TD s’est engagée à promouvoir une solide culture d’intégrité et de conformité en établissant des attentes claires quant aux comportements souhaitables. La norme en matière de culture de TD définit « *qui nous sommes* » pour tous les collègues et les principes de leadership définissent « *notre façon de diriger* » pour tous les responsables hiérarchiques; c’est-à-dire, comment nous prenons des décisions, dirigeons et encadrons. Cette culture est ancrée dans nos méthodes de travail et informe les décisions que nous prenons et guide une conduite appropriée en accord avec les valeurs de TD et les obligations réglementaires. Pour mettre en œuvre notre culture, chaque secteur d’activité disposera d’une stratégie et d’un plan de mise en œuvre, avec des cadres, des outils et une expertise communs fournis par le service des ressources humaines.

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. 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.sedarplus.ca, à l'adresse www.sec.gov et peut également être consulté par les actionnaires au www.td.com/francais/governance/other_policies.jsp ou en communiquant avec les Relations avec les actionnaires de TD dont les coordonnées sont indiquées à la page 177 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 et approuve 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. Aucune dérogation n'a été demandée ni accordée à l'égard de l'attestation du Code en 2025. 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 par l'équipe chargée de la gestion du risque lié à la conduite d'entreprise. 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 liées au Code. Les employés et les administrateurs 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 du site de signalements concernant la conduite et l'éthique professionnelle à la TD comme il est décrit ci-dessus sous la rubrique « Contrôles internes et systèmes d'information de gestion » de la présente rubrique de la circulaire. 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 transmis aux échelons supérieurs et résolus de manière satisfaisante.

Politique en matière d'opérations d'initiés

La banque a mis en place des politiques et des mesures de surveillance 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 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 2025 » 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 (SEDI).

Conflits d'intérêts des administrateurs

Les administrateurs ne sont pas éligibles si un conflit d'intérêts potentiel ou réel risque de nuire à l'exercice de leurs fonctions à titre d'administrateur. En plus de l'obligation de remplir les questionnaires annuels pour établir leur indépendance (comme il est indiqué à la rubrique « Façon dont le conseil détermine l'indépendance d'un administrateur » de la présente circulaire), 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 et traité de façon adéquate. 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 et l'administrateur applicable suivent toutefois de près l'évolution du conflit. Si un conflit devient incompatible avec les fonctions d'un administrateur, l'administrateur doit remettre sa démission.

Composition du conseil et nomination des administrateurs et renouvellement du conseil

Taille du conseil

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

Le conseil est actuellement composé de 14 administrateurs. Le conseil doit se composer d'au moins sept administrateurs en vertu de la Loi sur les banques et conformément au règlement administratif de la banque le nombre maximal d'administrateurs est établi à 22. 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 complexe et d'importance systémique mondiale.

La banque est d'avis que le conseil devrait être composé de personnes présentant un large éventail de compétences et un mélange approprié de compétences, d'antécédents, d'expertise, d'expérience du secteur, d'âge, de perspectives et de mandats, entre autres caractéristiques, afin de permettre au conseil d'exercer ses responsabilités complexes et étendues et de maximiser l'efficacité de la surveillance et de la prise de décisions. À cet effet, le conseil établit un équilibre entre l'objectif de diversifier les perspectives et les façons de penser au sein du conseil et le besoin de maintenir les connaissances institutionnelles et la continuité afin de 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. Le comité de gouvernance invite les autres administrateurs et la direction à lui faire des suggestions, et il retient fréquemment les services de conseillers indépendants pour l'aider à trouver des candidats compétents, y compris des personnes issues de milieux différents, comme le prévoient les lignes directrices en matière de gouvernance. Le président du comité de gouvernance préside le processus. Le président du conseil, le chef de la direction et plusieurs administrateurs participent au processus d'entrevue. La banque tient une liste permanente de candidats potentiels à un poste d'administrateur, y compris des personnes issues de milieux différents, comme le prévoient les lignes directrices en matière de gouvernance. Le comité de gouvernance examine régulièrement les candidatures potentielles même si aucune vacance au conseil n'est prévue dans l'immédiat et peut retenir les services d'entreprises de recrutement pour trouver un éventail diversifié de candidats éventuels.

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 par rapport à la grille de compétences des administrateurs décrite à la rubrique « Principaux secteurs de compétences/d'expérience » de la présente circulaire 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 qui se présentent à l'élection à l'assemblée qui sont nommés à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire sont tous des administrateurs en fonction et 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, notamment aux termes de la politique d'accès aux procurations (qui peut être consultée sur le site Web de la banque). Ces nominations devraient être envoyées au président du comité de gouvernance à l'adresse donnée à la rubrique « Demandes de renseignements des actionnaires » dans la présente circulaire. Le président du comité de gouvernance fera part au comité de gouvernance de toute nomination non sollicitée qui devrait, selon lui, être examinée par le comité.

Capacités

Le conseil est composé d'administrateurs possédant un large éventail de capacités (p. ex. aptitudes, âge, formation, expérience et connaissances dans différents secteurs d'activités, géographiques et de points de vue) 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 des compétences qui comprend les éléments suivants 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/planification stratégique
- services financiers
- gestion des risques
- gestion du capital humain/rémunération
- audit, comptabilité et finances
- marchés des capitaux/trésorerie
- questions d'ordre environnemental et de durabilité sociale
- affaires gouvernementales/publiques
- affaires juridiques/réglementaires/de conformité
- commercialisation/consommation
- cybersécurité, technologie et sécurité de l'information et des données
- excellence de l'exploitation

Le comité de gouvernance revoit la grille chaque année afin de veiller à ce qu'elle continue de représenter l'ensemble des capacités 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 capacités qui précède dont le conseil a besoin pour s'acquitter de ses responsabilités. Il y a lieu de se reporter à la rubrique « Principaux secteurs de compétences / d'expérience » sous la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » à compter de la page 35 de la présente circulaire pour de plus amples renseignements.

Comme il est prévu dans les lignes directrices en matière de gouvernance de la banque, lors de la sélection des candidats au conseil, le comité de gouvernance, tout en reconnaissant que le conseil est composé d'un nombre limité de personnes :

- ne retient que les candidats hautement qualifiés qui possèdent l'expérience, l'expertise, les compétences, la perspective et les qualités requises pour siéger au conseil d'administration;
- tient compte de toutes les caractéristiques et de toute l'expérience qui peuvent contribuer aux perspectives du candidat, y compris les compétences, la géographie, l'expérience régionale et sectorielle, l'âge et l'appartenance à des groupes désignés en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada) (y compris les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes qui font partie des minorités visibles); et
- peut faire appel à des cabinets de recrutement spécialisés pour l'aider à sélectionner des candidats possédant des compétences et des qualités personnelles particulières, y compris celles mentionnées ci-dessus.

Le conseil reconnaît les avantages d'un conseil diversifié et en tire pleinement partie puisque cette diversité aide à apporter les compétences nécessaires pour soutenir le travail du conseil. Comme il est prévu aux lignes directrices en matière de gouvernance qui ont été révisées et mises à jour par le conseil en 2025, le conseil a établi comme objectif non contraignant que les femmes et les hommes représentent chacun au moins 35 % des administrateurs du conseil. Pour mettre en œuvre ces politiques et mesurer les progrès accomplis, le conseil entreprend un processus annuel d'auto-évaluation qui comprend une évaluation de la composition des membres du conseil, de leurs compétences, expériences et autres caractéristiques. Cette année, les femmes représentent 43 % (6 sur 14) de tous les candidats aux postes d'administrateurs. De plus, 50 % (7 sur 14) de tous les candidats aux postes d'administrateurs s'identifient volontairement comme une personne faisant partie d'une minorité visible, une personne autochtone, une personne de la communauté ou 2SLGBTQ+, ce qui comprend 43 % (6 sur 14) qui s'identifient comme une personne faisant partie d'une minorité visible ou une personne autochtone. Tous les candidats au conseil parlent couramment l'anglais. Les autres

langues parlées par les candidats de la banque sont l'arabe (1 sur 14), le français (1 sur 14), l'hindi (1 sur 14), l'italien (1 sur 14), le coréen (1 sur 14), le macédonien (1 sur 14), le pendjabi (1 sur 14) et le serbe (1 sur 14).

Les candidats aux postes d'administrateurs de la banque possèdent la bonne combinaison de compétences, d'expertise, de caractéristiques et d'expérience nécessaires pour superviser les stratégies et priorités de la banque, y compris sa transition vers la carboneutralité et ses fonctions de surveillance des risques.

Les compétences clés de chaque candidat à un poste d'administrateur sont énumérées dans les tableaux de la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire.

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 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 dûment nommées par les actionnaires conformément à la politique d'accès aux procurations 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. La banque réexaminera ce seuil de 5 % en vue de le ramener à 3 % si la Loi sur les banques est modifiée pour permettre ce seuil inférieur.

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 externe 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
Examen des questions du sondage	Comité de gouvernance	Les membres du comité de gouvernance examinent les questions proposées dans le cadre du sondage afin de s'assurer que celui-ci demeure pertinent et aborde des questions importantes devant être supervisées par le conseil.
Rétroaction du conseil	Tous les administrateurs et certains dirigeants	- Les participants remplissent un sondage de rétroaction détaillé sur l'efficacité et le rendement du conseil. - Des commentaires sont demandés sur diverses questions, notamment, ce que le conseil devrait faire autrement, quels devraient être les objectifs du conseil pour l'année à venir, la surveillance continue de la stratégie de la banque, la supervision de l'appétit pour le risque de la banque 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 objectifs 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 objectifs du conseil proposés pour l'année à venir; Ces priorités du conseil pour l'année à venir sont ensuite approuvées par le conseil.
Rétroaction de chaque administrateur	Tous les administrateurs	- 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 et certains dirigeants	- Les participants remplissent un sondage de rétroaction 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 examine les résultats du sondage de rétroaction et fixe ses objectifs pour l'année suivante afin de mieux cibler ses priorités en termes de temps et d'efforts. Ces objectifs sont ensuite soumis au conseil d'administration pour approbation. Les hauts dirigeants désignés pour chaque comité sont invités à participer à une partie de la discussion avec le comité.

Évaluations annuelles	Participants	Processus
Rétroaction du chef de la direction	Tous les administrateurs et certains dirigeants	- 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	- 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 chaque 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 visant à atteindre les objectifs du conseil, et chaque comité mesure ses performances par rapport aux objectifs qu'il a cernés grâce au sondage de rétroaction. 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 au nombre de mandats limité

La politique relative au 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 ou à nommer et à mettre en œuvre une planification de la relève qui équilibre l'objectif d'apporter de nouvelles perspectives et une diversité de capacités et de caractéristiques 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 que les administrateurs peuvent siéger au conseil pendant une période maximale de dix ans à condition qu'ils obtiennent de bonnes évaluations de rendement annuelles et qu'ils soient réélus chaque année par les actionnaires. Sur la recommandation du comité de gouvernance, le conseil peut prolonger cette limite pour une durée maximale de deux ans supplémentaires s'il est dans l'intérêt véritable de la banque de le faire. En outre, le président du conseil peut siéger au conseil pendant un mandat d'une durée de cinq ans après sa nomination initiale à titre de président du conseil, peu importe le nombre d'années pendant lesquelles il a été administrateur. Le conseil peut également, sur la recommandation du comité de gouvernance, renoncer aux limites relatives au nombre de mandats 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. La politique relative au nombre de mandats limité révisée constitue une avancée par rapport aux normes et pratiques du secteur.

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 des normes éthiques et fiduciaires élevées, avoir un jugement sûr, posséder des connaissances et une rigueur et être prêts à s'attaquer aux défis auxquels la banque fait face de manière positive et efficace 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 <https://www.td.com/ca/fr/la-propos-de-la-td/profil-de-la-societe/chartes-mandats-et-documents-de-reference-connexes>). 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 et de la législation applicable.

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 et de chaque comité auquel il siège 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.

Planification de la relève du conseil

Le conseil et le comité de gouvernance élaborent et examinent les processus de planification de la relève et de recrutement des administrateurs du conseil pour orienter la stratégie à long terme et les activités commerciales courantes de la banque, y compris l'examen annuel de la composition du conseil par rapport à la grille de compétences des administrateurs décrite à la rubrique « Principaux secteurs de compétences/d'expérience » de la présente circulaire applicable aux candidats éventuels à la nomination au conseil et aux administrateurs en fonction. Le comité de gouvernance dirige la mise en œuvre de ces processus.

Les candidats proposés aux postes d'administrateurs par la banque représentent un large éventail d'âge, de 48 à 70 ans. Les candidats aux postes d'administrateurs de cette année ont siégé de 0,5 à environ 5,9 ans, 12 membres du conseil (86 %) étant en poste depuis moins de trois ans et la durée moyenne du mandat de l'ensemble du conseil étant d'environ 2,3 ans. Pour obtenir plus de renseignements sur les profils des candidats aux postes d'administrateurs, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire.

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 d'une démission) par voie de communiqué de presse, dont une copie sera fournie à la TSX. 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.

Gouvernance 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 CRH supervisent les programmes de rémunération des dirigeants comme ils sont 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. (Hugessen), 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 2025 » dans la présente circulaire, les autres membres de l'équipe de haute direction, les chefs 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, y compris le plan de rémunération de la haute direction (PRD) 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 importants 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 fondés sur des titres de capitaux propres) 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 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, et une politique de récupération de la rémunération incitative a été adoptée en octobre 2023 conformément au *Listed Company Manual* du New York Stock Exchange;
- une tranche importante de la rémunération de tous les hauts dirigeants est attribuée sous forme d'actions qui deviennent acquises après une période déterminée; 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 à court et à moyen terme convenus par le chef de la direction et le conseil au début de chaque exercice, ainsi que de la performance de la banque en fonction de tableaux de pointage des principales mesures de performance, y compris des objectifs relatifs aux résultats financiers, à l'exploitation, à l'expérience clients, aux risques, aux collègues et à la durabilité. La rémunération du chef de la direction pour l'exercice 2025 est plus amplement décrite à la rubrique « Rémunération du chef de la direction » dans la présente circulaire.

Durabilité chez TD

Raison d'être et durabilité

L'objectif de TD est de réimaginer l'expérience bancaire et ses possibilités pour notre clientèle, nos collègues et nos collectivités. Cette déclaration d'intention guide la stratégie, le cadre d'appétit pour le risque, la culture et les politiques et procédures d'exploitation renouvelés 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, ses porteurs de titres, les autorités de réglementation et les collectivités, notamment autochtones.

Le conseil continue de surveiller le risque environnemental et social, y compris le risque lié aux changements climatiques (collectivement, le « risque environnemental et social »), qu'il considère comme étant l'un des principaux risques et risques émergents pour la banque, et surveille l'évaluation et la gestion de son incidence éventuelle sur les stratégies commerciales et la performance financière de la banque. Le conseil est appuyé dans cette tâche par le comité du risque, qui fournit une tribune pour l'analyse des tendances en matière de risque d'entreprise et des risques actuels et émergents, y compris le risque environnemental et social, et effectue des examens réguliers du tableau de pointage sur les risques d'entreprise, y compris le risque environnemental et social. La haute direction fournit au conseil des mises à jour annuelles sur la stratégie en matière de durabilité de la banque, notamment en ce qui a trait au climat et à la communication d'informations, ainsi que des mises à jour régulières sur d'autres questions pertinentes en matière de durabilité, comme les cibles et les objectifs liés au climat. Au moins une fois par année, la haute direction remet également au comité du risque des mises à jour régulières sur la gestion du risque environnemental et social, y compris les risques liés au climat, et des incidences sociales éventuelles dans les principales catégories de risques.

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, y compris climatiques. Le comité reçoit de la haute direction des mises à jour annuelles sur la stratégie en matière de durabilité de la banque, y compris à l'égard des questions liées au climat, en plus de mises à jour semestrielles sur des questions comme la présentation de l'information et la performance de la banque au chapitre de la durabilité et du climat ainsi que sur les tendances, les pratiques exemplaires et les normes internationales en matière de communication des questions de durabilité. Le conseil reçoit également l'aide du comité des ressources humaines, qui examine la stratégie et les initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion 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 environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) sur la rémunération attribuée à des personnes occupant des postes de premier vice-président à la direction et supérieurs dans le plan de rémunération de la haute direction.

Faits marquants récents

- **2023** — TD annonce une **cible en matière de finance durable et de décarbonisation de 500 G\$** d'ici 2030 pour soutenir les activités environnementales, de décarbonisation et sociales, ainsi que des objectifs spécifiques visant à favoriser l'inclusion économique.
- **2024** — TD annonce un **plan de rayonnement local** de trois ans qui prévoit un montant estimatif de 20 milliards de dollars américains pour soutenir les activités de prêt, de philanthropie, d'accès bancaires, entre autres, au profit de collectivités diversifiées et défavorisées aux États-Unis.
- **2025** — TD publie son rapport sur la durabilité, qui satisfait aux premières exigences réglementaires en matière de divulgation des risques et des possibilités liés au climat en vertu de la **ligne directrice B-15 du BSIF**.

Divulgestion en matière de durabilité

En réponse aux diverses propositions d'actionnaires reçues avant l'assemblée des actionnaires 2025 de la banque et dans le cadre de ses pratiques de communication continue avec les actionnaires, la direction et le président du conseil de la banque ont communiqué avec ses actionnaires importants afin de recueillir les commentaires des investisseurs sur une vaste gamme de sujets, y compris les questions d'ordre environnemental et social, qui comprenaient également une discussion sur le thème du ratio d'approvisionnement en énergie (RAE). Lors de l'assemblée annuelle des actionnaires de TD en 2025, 38,3 % des actionnaires ont soutenu une proposition demandant à la banque de divulguer son RAE. Depuis lors, les équipes concernées au sein de TD ont élaboré une méthodologie interne et sont en train de finaliser les premiers calculs du RAE de TD. Nous demeurons déterminés à revoir notre approche en matière de lutte contre le changement climatique ainsi que les indicateurs de performance correspondants, et nous continuons à rendre compte chaque année de notre cible en matière de finance durable et de décarbonisation de 500 milliards de dollars d'ici 2030. À mesure que les normes de divulgation et les normes du secteur évoluent, nous continuerons à suivre et à évaluer les meilleures pratiques du secteur en matière de RAE et nous continuerons à envisager la divulgation dans nos rapports sur le développement durable.

Pour obtenir des renseignements supplémentaires, veuillez consulter la divulgation en matière de durabilité de TD sur le site Web de la banque au www.td.com/francais.

Engagement du conseil en matière de durabilité, de gouvernance et autres questions

La banque reconnaît l'importance de la collaboration entre les administrateurs et les actionnaires et les parties prenantes en matière de gouvernance sur des questions essentielles au mandat du conseil et elle s'efforce d'avoir avec les actionnaires, les parties prenantes et les autres parties intéressées des communications proactives, franches et pertinentes. Au cours de l'exercice 2025, les administrateurs ont mené plus de 75 rencontres avec les investisseurs et d'autres parties prenantes clés, dont plus de 40 avec des actionnaires institutionnels afin de recevoir les commentaires sur certaines questions, notamment la durabilité, la LCBA, la gouvernance, la performance et la rémunération de la haute direction, la stratégie et la surveillance des risques. Ces rencontres comprenaient 23 réunions tenues par le président du conseil et un ou plusieurs autres administrateurs avec des investisseurs institutionnels et d'autres parties prenantes afin de discuter des mesures de redressement liées à la LCBA au cours des deux derniers mois civils de 2024 et 51 réunions tenues par le président du conseil et le président du comité des ressources humaines avec des actionnaires institutionnels pour discuter de questions en matière de durabilité au cours de l'année civile 2025.

Sommaire des responsabilités en matière de durabilité		Exemples d'engagements en 2025
Conseil d'administration	• 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 durabilité • 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 professionnelle, sa norme en matière de 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 • Examine et approuve les engagements de la banque en matière de durabilité Pour de plus amples renseignements, il y a lieu de se reporter à la charte du conseil d'administration de TD.	• Recevoir des mises à jour régulières sur le tableau de pointage sur les risques d'entreprise de TD, et en discuter, y compris le risque environnemental et social et les risques liés aux crimes financiers • Examiner les progrès réalisés dans le cadre des stratégies, priorités et programmes en matière de durabilité de la banque, y compris les mesures et les cibles • Approuver le rapport de la TD sur l'esclavage moderne et la traite des personnes • Recevoir des rapports des présidents de comité après chaque réunion de comité concernant les activités des comités y compris celles décrites ci-après, et en discuter
Comité de gouvernance	• 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 : – se tient au courant des tendances, des pratiques exemplaires et des normes à l'échelle internationale en ce	• Recevoir des mises à jour sur la stratégie, la présentation de l'information et le rendement en matière de durabilité, et en discuter • Recevoir et examiner des mises à jour sur les objectifs du cadre social d'entreprise, la cible en matière de finance durable et de décarbonisation, les émissions financées, et sur l'information s'y rapportant • Passer en revue et approuver le

Sommaire des responsabilités en matière de durabilité		Exemples d'engagements en 2025
	qui trait à la communication de l'information sur les questions ESG, notamment les questions liées aux changements climatiques	rapport sur la durabilité 2024 de TD Recevoir et examiner un rapport sur le contrôle de la conformité à l'égard du Code de conduite et d'éthique professionnelle de la banque
	– donne des mises à jour au conseil sur les questions ESG – examine le rapport de la TD sur l'esclavage moderne et la traite des personnes - Examine les rapports sur la durabilité de TD - Élabore et recommande au conseil des principes de gouvernance, y compris le Code de conduite et d'éthique professionnelle, visant à favoriser une saine culture de gouvernance - Supervise le risque lié à la conduite et les plaintes 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 Pour de plus amples renseignements, il y a lieu se reporter à la charte du comité de gouvernance de TD.	- 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, et en discuter - Examiner et recommander à l'approbation du conseil le rapport de la TD sur l'esclavage moderne et la traite des personnes - Examiner un calendrier annuel des présentations relatives aux enjeux ESG proposées pour le conseil et ses comités
Comité du risque	- Approuve le cadre de gestion des risques d'entreprise (cadre de gestion des risques) de TD et les cadres et politiques connexes relatifs aux catégories de risques - Examine et recommande l'énoncé en matière d'appétit pour le risque d'entreprise de TD aux fins d'approbation par le conseil et supervise les risques de TD comme il est prévu dans le cadre de gestion des risques - Examine le profil de risque et la performance de TD par rapport à l'appétit pour le risque - Fournit une tribune pour l'analyse d'une vision d'entreprise du risque, y compris les tendances en matière de risque d'entreprise et des risques actuels et émergents, y compris les risques environnementaux et sociaux Pour de plus amples renseignements, il y a lieu de se reporter à la charte du comité du risque de TD.	- Effectuer des examens réguliers du tableau de pointage sur les risques d'entreprise de TD, y compris le risque environnemental et social et les risques liés aux crimes financiers - Recevoir une mise à jour sur les risques ESG (y compris les risques climatiques) qui fournissait des informations sur les risques environnementaux et sociaux actuels et émergents, les pratiques de gestion des risques ESG et les rapports sur les risques liés au climat

Sommaire des responsabilités en matière de durabilité		Exemples d'engagements en 2025
Comité des ressources humaines	• Surveille et supervise la stratégie liée au personnel, la structure organisationnelle et les stratégies de rémunération de la banque, ainsi que ses plans et 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 la norme en matière de 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 la diversité et l'inclusion Pour de plus amples renseignements, il y a lieu de se reporter à la charte du comité des ressources humaines de TD.	• Examiner la performance par rapport aux objectifs ESG de 2025 au moment d'établir le facteur de performance de l'entreprise et les attributions de rémunération pour les postes de premier vice-président et supérieurs dans le plan de rémunération de la haute direction, y compris le chef de la direction et les membres de l'équipe de haute direction • Examiner et approuver des modifications apportées à la conception du plan de rémunération de la haute direction pour l'exercice 2026, notamment le fait que la prise en compte des mesures ESG a été étendue à tous les hauts dirigeants participant au plan de rémunération de la haute direction (celles-ci étaient auparavant seulement applicables aux postes de premiers vice-présidents et aux postes supérieurs) • Examiner le cadre de mise en œuvre de la culture souhaitée et les résultats de surveillance en matière de culture • 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 les programmes d'équité salariale et les initiatives et résultats importants en matière de rémunération des collègues • Examiner la stratégie en matière de diversité et d'inclusion et les résultats en découlant
Comité d'audit	• 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 Pour de plus amples renseignements, il y a lieu de se reporter à la charte du comité d'audit de TD.	• Recevoir et examiner une mise à jour sur l'assurance ESG de certaines mesures de performance clés à inclure dans les rapports sur la durabilité à venir de TD

La diversité, une capacité essentielle

Le conseil reconnaît les avantages d'un conseil diversifié et en tire pleinement partie puisque cette diversité aide à apporter les compétences nécessaires pour soutenir le travail du conseil. Cette année, les femmes représentent 43 % (6 sur 14) de tous les candidats aux postes d'administrateurs. En outre, 50 % (7 sur 14) de tous les candidats aux postes d'administrateurs s'identifient volontairement comme une personne faisant partie d'une minorité visible, une personne autochtone, une personne de la communauté ou 2SLGBTQ+, dont 43 % (6 sur 14) qui s'identifient comme une personne faisant partie d'une minorité visible ou une personne autochtone.

La banque aspire également à avoir une équipe de direction dotée d'un éventail de capacités et, en 2021, a établi l'objectif non contraignant d'atteindre une représentation des femmes de 45 % occupant des postes de vice-présidence et d'échelons supérieurs au Canada d'ici la fin de l'exercice 2025. Lorsqu'elle procède à des nominations à des postes de haute direction, la banque prend en compte toutes les caractéristiques, compétences et expériences qui contribuent aux capacités du candidat. Toutes les nominations sont effectuées sur une base non discriminatoire, conformément aux lois applicables. La banque consacre des ressources importantes à des initiatives de perfectionnement afin de soutenir le perfectionnement et l'avancement de tous ses employés. Au 31 octobre 2025, les femmes représentaient 42,7 % de tous les postes de vice-président et supérieurs au Canada et 35,7 % (5 sur 14) des membres de l'équipe de haute direction de la banque. Tous les membres de l'équipe de haute direction de la banque parlent anglais couramment et deux membres parlent français couramment. D'autres langues parlées par un ou plusieurs membres de l'équipe de haute direction de la banque comprennent le cantonais, l'hindi, le coréen, le russe, l'espagnol et le turc. Au 31 octobre 2025, la représentation combinée des Noirs, des Autochtones et des personnes issues des minorités à des postes de vice-président et des postes supérieurs au Canada s'établissait à 28,2 %. Toutes les décisions relatives aux compétences s'inscrivent dans les normes et les politiques de gestion des compétences de la banque, ce signifie que les décisions relatives au perfectionnement des compétences, aux promotions et aux nominations doivent être fondées sur les capacités et que les personnes les plus qualifiées doivent être recrutées pour chaque poste.¹⁾

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 de durabilité de la banque. En reconnaissance de l'importance et la responsabilité collective de faire progresser les priorités en matière de durabilité, la prise en compte des mesures ESG s'applique à toutes les personnes qui occupent des postes de premier vice-président et supérieurs qui participent au plan de rémunération de la haute direction. À compter de 2026, la prise en compte des mesures ESG sera applicable à tous les hauts dirigeants qui participent au plan de rémunération de la haute direction. 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 à compter de la page 112 de la présente circulaire.

Comités du conseil

Le conseil a formé cinq comités : le comité d'audit, le comité de gouvernance, le comité des ressources humaines, le comité du risque et le comité de redressement. Ces comités sont plus amplement décrits ci-dessus à la rubrique « Rapports du conseil d'administration et des comités » de la présente circulaire.

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 ajouter ou révoquer un membre d'un comité. Lorsqu'il recommande la composition d'un comité, le comité de gouvernance veille à ce que chaque comité soit composé d'administrateurs qui, collectivement, apportent une combinaison adéquate d'expérience, d'expertise et de diverses perspectives et caractéristiques. Cette combinaison permet à chaque comité de s'acquitter de ses responsabilités. Chaque administrateur indépendant devrait siéger à au moins un comité par année. Chaque comité peut tenir en totalité ou en partie une réunion à huis clos sans la présence de membres de la direction et tient une séance à huis clos avec les administrateurs indépendants à chaque réunion. Des séances à huis clos sont également tenues avec les principaux responsables du risque et des contrôles pour qu'ils puissent consulter librement le conseil. 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,

¹⁾ Les renseignements sur la diversité de genre des membres du conseil et de la haute direction inclus ici et ailleurs dans la circulaire de procuration de la direction répondent aux obligations d'information obligatoire en vertu du Règlement 58-101 et de l'annexe 58-101A1 établis en vertu des lois sur les valeurs mobilières applicables.

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 revisite sa charte annuellement afin de s'assurer qu'elle continue de répondre au contexte réglementaire et commercial en constante évolution dans lequel la banque exerce ses activités. 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.

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. À moins d'indication contraire, les rapports du conseil et de ses comités présentés ci-après sont en date du 31 octobre 2025, date de clôture du dernier exercice financier de la banque, et sont représentatifs de la composition du comité à cette date. Dans le cadre des diverses activités décrites dans ces rapports, les membres du conseil et de ses comités font preuve de curiosité et prennent part aux discussions et à la surveillance de manière active et efficace.

Rapport du conseil d'administration

Indépendance	Réunions	Performance
13 des 14 administrateurs (93 %) sont indépendants	16 au cours de l'exercice 2025, soit neuf réunions régulières et sept réunions spéciales. Toutes les réunions régulières ont comporté une séance à huis clos sans la présence des membres de la direction	Le conseil a examiné sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2025

Le conseil mène ses activités conformément aux responsabilités énoncées dans sa charte (pour de plus amples renseignements, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Mandat du conseil » de la présente circulaire). Le conseil est fier de déclarer qu'il s'est acquitté avec succès de ses responsabilités au cours de l'exercice 2025 et qu'il a supervisé de nombreuses initiatives visant à continuer à améliorer la surveillance, la gouvernance, la culture et la responsabilisation dans l'ensemble de l'organisation.

Faits saillants de l'exercice précédent et mesures prises pendant l'exercice précédent

✓ Renouveau du conseil et examen de la gouvernance

- (a) **Orientation** : Au cours de la dernière année, avec l'élection de six nouveaux administrateurs, dont cinq sont indépendants (et dont l'un est le chef de la direction), et la reconstitution de tous les comités du conseil, y compris la nomination de nouveaux présidents pour quatre des cinq comités du conseil, le conseil s'est concentré sur l'orientation approfondie des nouveaux administrateurs. Le programme d'orientation des administrateurs s'est déroulé sur six semaines et comprenait des sessions avec les principaux dirigeants de la banque sur les secteurs d'activité, les risques et le contrôle, les pratiques en matière de culture et de compétences, ainsi que diverses autres stratégies et pratiques d'entreprise essentielles, tout en mettant l'accent sur les mandats des comités et leurs principales responsabilités.
- (b) **Sélection du nouveau président du conseil** : Le conseil d'administration nouvellement constitué, siégeant en séance plénière, a élu un nouveau président à l'issue d'un processus exhaustif qui a pris en compte des candidats à l'interne et à l'externe. Dans le cadre du processus de sélection, des séances individuelles et de groupe ont été tenues avec chaque administrateur, et un consultant externe en recrutement a été consulté.
- (c) **Améliorations apportées à la gouvernance** : La banque a continué à améliorer ses pratiques de gouvernance et les processus de gouvernance de ses filiales à l'échelle mondiale en mettant en œuvre les meilleures pratiques du secteur, telles que l'amélioration des rapports sur les activités des filiales et l'ajout de réunions structurées entre les présidents du conseil et des comités de la banque, d'une part, et les présidents des conseils d'administration et des comités équivalents des principales filiales ayant des administrateurs externes, d'autre part.

✓ **Engagement en faveur du redressement des questions liées à la LCBA aux États-Unis.** Au début de l'exercice 2025, le conseil a créé un comité spécial chargé de superviser la mise en œuvre rapide et efficace des activités de redressement de la banque. Le conseil a démontré son engagement soutenu et intensif dans les efforts de redressement de la banque en réponse aux mesures coercitives et aux attentes réglementaires aux États-Unis. Cet engagement s'étend à toutes les fonctions concernées, notamment la lutte contre le blanchiment d'argent, la technologie, les activités de première ligne, l'audit interne et les risques, et s'appuie sur un cadre solide de divulgation, de supervision et de responsabilité.

✓ **Nouveau chef de la direction et nouvelle stratégie.** Au moment de l'assemblée annuelle de 2025, M. Raymond Chun, le nouveau président du groupe et chef de la direction de TD, venait tout juste de débiter son mandat. Le conseil a compris que sa principale responsabilité dans le cadre de la transition du chef de la direction consistait à sélectionner, soutenir et superviser rigoureusement le nouveau chef de la direction. Ce processus a été marqué par des boucles de rétroaction régulières et des défis constructifs, notamment des séances fréquentes avec et sans la présence du chef de la direction, ainsi que des réunions individuelles avec les administrateurs et les cadres supérieurs.

Le conseil a participé à plusieurs séances et présentations axées sur l'examen stratégique entrepris en 2025, notamment la réunion stratégique du conseil qui a été tenue hors site en juin 2025. Ces séances comprenaient des examens complets de la stratégie d'entreprise, des résultats financiers, de la gestion des risques et des plans des unités d'exploitation de la banque dans les secteurs Services bancaires personnels et commerciaux au Canada, Gestion de patrimoine, Assurance, Valeurs mobilières, Technologie et Services de détail aux États-Unis. Le conseil a également évalué les risques liés à la stratégie de la banque.

Avec le soutien du conseil lors de ces séances, M. Chun a entrepris un examen exhaustif de la stratégie et a mis en œuvre une culture renouvelée de responsabilisation centrée sur l'excellence de l'exploitation et l'orientation axée sur la clientèle, tout en commençant également à prendre des décisions concernant la croissance à long terme, la répartition du capital et le rendement des capitaux propres positionnant la banque pour obtenir une réussite durable. Tout au long de cette période, le conseil a continué de mettre l'accent sur le rendement des capitaux propres comme moteur central de la prise de décisions stratégiques.

Le travail stratégique comprenait également la définition de la nouvelle mission de la banque grâce à un engagement soutenu et réfléchi entre le conseil et la haute direction, en mettant clairement l'accent sur la coordination, la remise en question et la responsabilité partagée.

✓ **Évolution de la culture.** Le conseil a supervisé une évolution significative de la culture de la banque tout au long de l'exercice 2025, consolidant ainsi la position de la direction qui considère la culture comme une priorité stratégique pour la banque. Cette priorité a été intégrée dans toutes les activités de gouvernance, de surveillance et d'engagement.

Le conseil a approuvé la version révisée de l'énoncé en matière de culture et des principes de leadership, qui ont été élaborés à partir des commentaires répétés des administrateurs. Ces principes, comme « Agir », « Réfléchir », « Savoir », « Faire preuve de courage » et « Assumer ses responsabilités », sont conçus pour favoriser une culture de prise en charge proactive des risques, d'innovation et de responsabilité en matière de performance. Les administrateurs sont tenus de donner l'exemple en adoptant ces comportements et de veiller à ce que les cadres supérieurs intègrent et mettent en œuvre la nouvelle culture dans tous les secteurs. Cela comprend des plans de mise en œuvre spécifiques à chaque secteur, des cadres de responsabilité en matière de leadership et des interventions ciblées pour combler les lacunes en matière de rapidité, de simplification et d'intérêt constant accordé au client.

✓ **Compétences.** Le comité des ressources humaines et l'ensemble du conseil ont également mené des évaluations des compétences, notamment des évaluations de la haute direction et des séances d'interaction entre les vice-présidents à la direction et les premiers vice-présidents visant à repérer et former la prochaine génération de dirigeants. Ces efforts sont complétés par des séances régulières à huis clos avec le chef de la direction et les administrateurs indépendants, favorisant ainsi un environnement transparent propice à la remise en question et à l'harmonisation.

Faits saillants de 2025

Dans le cadre de l'exercice de ses responsabilités au cours de l'exercice 2025, le conseil a accordé une attention particulière aux points suivants :

Principales responsabilités	Mesures prises
Stratégie et planification stratégique	• Superviser le président du Groupe et chef de la direction dans la planification de l'examen stratégique exhaustif. • Examiner l'examen stratégique exhaustif visant à cerner les points forts et les possibilités d'amélioration, à harmoniser la transformation culturelle aux objectifs stratégiques, y compris la gestion des coûts, à améliorer l'expérience client et à harmoniser des investissements et des priorités stratégiques clés, et participer à des discussions à cet égard avec l'équipe de haute direction lors de la réunion stratégique du conseil tenue à l'externe. • Participer à des discussions avec la direction sur la redéfinition de la raison d'être, de la promesse et de la culture de TD. • Examiner, remettre en question et approuver le plan intégré pour l'exercice 2026, y compris les plans de financement, de dépenses en immobilisations et de liquidités et la stratégie commerciale. • Approuver la vente de la participation de la banque dans The Charles Schwab Corporation (Schwab). • Approuver une offre publique de rachat dans le cours normal des activités. • Recevoir des rapports réguliers des différents secteurs d'activité sur les progrès réalisés par rapport à leur stratégie et à leurs objectifs. • Recevoir les dernières informations économiques et politiques, telles que les dernières nouvelles concernant les élections, la lutte contre le blanchiment d'argent et les droits de douane, et en tenir compte. • Recevoir des aperçus des différents marchés commerciaux locaux. • Discuter de l'intelligence artificielle (IA) et des stratégies en matière de données. • Recevoir des informations sur la plateforme et la technologie, l'expérience client, les commandites, les talents et la culture, ainsi que les stratégies commerciales. • Discuter la stratégie en matière de commandites.
Gestion du risque	• Approuver l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de la banque sur recommandation du comité du risque et veiller au respect des principes qui y sont énoncés. • Approuver le programme de test de tension à l'échelle de l'entreprise. • Examiner le programme de technologie et de cybersécurité • Recevoir des rapports trimestriels du chef de la gestion des risques sur le tableau de pointage sur les risques d'entreprise de la banque et évaluer et surveiller les risques principaux et émergents de la banque ainsi que les programmes mis en œuvre pour les gérer. • Recevoir une mise à jour sur le paysage des risques. • Participer à des discussions sur les risques encourus pour mettre en œuvre la nouvelle stratégie. • Recevoir des mises à jour du comité de gouvernance sur le risque de conduite de la banque et l'initiative canadienne de protection des consommateurs.
Planification de la relève et perfectionnement	• Examiner les résultats de l'évaluation annuelle des compétences de la banque et leurs incidences sur le processus de planification de la relève de la banque. • Discuter de l'évolution de la culture et fournir des commentaires à cet égard.

Principales responsabilités	Mesures prises
	• Examiner et approuver la rémunération du chef de la direction. • Approuver de nombreuses nominations de hauts dirigeants, notamment celles du nouveau chef du contentieux et du nouveau chef de l'exploitation. • Recevoir des rapports du comité des ressources humaines. • Examiner le rendement et la rémunération de l'équipe de haute direction. • Approuver, sous réserve de l'approbation des actionnaires et de la TSX, les modifications proposées au plan d'options d'achat d'actions 2000 de la banque.
Gestion du capital et des liquidités	• Examiner des mises à jour relatives au capital et à la liquidité et tenir des discussions à cet égard. • Examiner et approuver la politique de gestion du risque de suffisance des fonds propres. • Approuver les plans relatifs aux fonds propres et aux liquidités et au financement de la banque. • Examiner des mises à jour relatives à la gestion du bilan de la trésorerie de l'entreprise et tenir des discussions à cet égard.
Présentation de l'information financière	• Recevoir des résultats consolidés trimestriels et des résultats par secteur d'activité. • Approuver les états financiers trimestriels et annuels de la banque et le rapport de gestion connexe, sur recommandation du comité d'audit. • Approuver la recommandation relative au dividende trimestriel. • Recommander aux actionnaires de renouveler le mandat d'EY à titre d'auditeur des actionnaires.
Gouvernance	• Recevoir les rapports du comité de gouvernance sur diverses questions de gouvernance, y compris les améliorations liées à la gouvernance des filiales de la banque. • Examiner les améliorations apportées au programme de gouvernance, y compris les processus de gouvernance des filiales. • Approuver l'élection des candidats au poste d'administrateur. • Mettre en œuvre un mandat et un processus de sélection pour le président du conseil. • Participer à plusieurs séances pour sélectionner un nouveau président du conseil. • Examiner la composition des comités et approuver les changements. • Examiner et approuver les modifications apportées à la grille des compétences des administrateurs. • Participer à des sessions de rétroaction régulières avec le chef de la direction et l'équipe de haute direction. • Examiner et approuver les mises à jour des chartes des comités et du conseil d'administration.
Supervision des activités de redressement	• Recevoir des rapports trimestriels sur l'avancement des mesures de redressement du <i>Regulatory Remediation Office</i> aux États-Unis, qui présentent en détail les mesures coercitives, les mises à jour du programme LCBA et les progrès réalisés par rapport aux ordonnances de consentement et l'entente sur le plaidoyer du <i>Department of Justice</i>. • Examiner des mises à jour fournies par le président du comité de redressement sur l'avancement de la remédiation du programme américain de conformité à la Bank Secrecy Act (BSA)/LCBA de la banque dans les trois lignes de défense afin de répondre aux exigences des ordonnances de consentement, ainsi qu'aux attentes réglementaires et autres attentes externes.

- Examiner et approuver divers plans de redressement et leurs plans d'action connexes, conformément aux modalités des ordonnances de consentement.
- Participer à une analyse approfondie du programme de conformité à la BSA/LCBA aux États-Unis.
- Recevoir des rapports structurés de tous les secteurs d'activité et fonctions de contrôle impliqués dans les activités de redressement.
- Examiner des tableaux de bord qui suivent l'état d'avancement du redressement, mettre en œuvre et examiner les contrôles, mettre en évidence les éléments qui ne sont pas conformes et déterminer les mesures correctives.
- Recevoir des rapports sur les validations d'audit interne des processus améliorés de divulgation et de contrôle, avec des mises à jour régulières sur les plans de validation et les résultats.

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 2025 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 à la rubrique « Gouvernance » de la présente circulaire. On trouvera aussi des renseignements complémentaires relatifs à la gouvernance de la banque à l'adresse <https://www.td.com/ca/fr/la-propos-de-la-td/profil-de-la-societe/regie-d-entreprise>.

Rapport du comité de gouvernance

Membres du comité (à la fin de l'exercice et à la date de la présente circulaire)

Cherie L. Brant (présidente); John B. MacIntyre; Nathalie M. Palladitcheff; Nancy G. Tower; et Mary A. Winston

Indépendance

Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants

Réunions

Neuf au cours de l'exercice 2025, y compris une réunion conjointe avec le comité d'audit

Performance

Le comité a examiné sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2025

Responsabilités

Le comité de gouvernance est chargé de favoriser une saine culture de gouvernance à la banque et d'élaborer et d'améliorer les normes, politiques 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, 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 de durabilité;
- ✓ superviser la performance des filiales à l'échelle de l'entreprise de la banque;
- ✓ assurer la surveillance du risque lié à la conduite à l'échelle de l'entreprise ainsi que les plaintes 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.

À chaque réunion, le comité se réunit sans la présence de la direction et, sur une base régulière, rencontre séparément le chef du contentieux, le chef de la gestion des risques liés à la conduite de l'entreprise.

Faits saillants de 2025

Dans le cadre de l'exercice de ses responsabilités au cours de l'exercice 2025, le comité a accordé une attention particulière aux points suivants :

Principales responsabilités		Mesures prises
Composition du conseil et des comités		• Examiner la grille de compétences des administrateurs pour s'assurer qu'elle présente toujours les aptitudes, l'expérience et les compétences les plus pertinentes pour les administrateurs, conformément à la stratégie et au profil de risque renouvelés de la banque. • Recevoir des mises à jour sur la planification de la relève du conseil et le recrutement d'administrateurs pour le conseil de la banque et les conseils des entités de la banque aux États-Unis de la TD. • Examiner et recommander au conseil d'administration d'approuver le processus de sélection et de nomination du président du conseil, qui régit le choix du nouveau président du conseil. • Recommander au conseil d'approuver une nouvelle composition pour chacun des comités du conseil, en tenant compte des compétences, de la capacité et d'un équilibre entre continuité et renouvellement. • Discuter d'un plan de transition du conseil d'administration pour soutenir l'intégration des nouveaux administrateurs, des administrateurs en transition et des présidents de comités. • Recommander au conseil de nommer de nouveaux présidents pour quatre des cinq comités du conseil. • Continuer de superviser la relève du conseil et élargir le bassin de candidats au conseil de la banque, y compris superviser la recherche de nouveaux administrateurs et approuver, sur la recommandation du comité de gouvernance, cinq nouveaux administrateurs ayant de l'expertise en matière de services bancaires mondiaux, de gouvernance, de gestion des risques et de conformité à la réglementation pour se joindre au conseil en 2025, ainsi que le départ à la retraite de cinq administrateurs de longue date du conseil, ce qui a permis au conseil de se doter d'administrateurs possédant de nouvelles compétences, expertises et expériences pour superviser la banque à l'avenir. • Superviser et recommander au conseil de nombreuses améliorations aux politiques et pratiques en matière de gouvernance de la banque, y compris des modifications aux lignes directrices en matière de gouvernance afin d'instaurer une période de prolongation réduite de deux ans (au lieu de cinq ans) à limite du mandat des administrateurs de dix ans. • Superviser l'orientation et la formation continue des administrateurs, y compris un processus d'orientation exhaustif à l'intention des nouveaux administrateurs de la banque et des nouveaux présidents de comités, et déterminer les sessions de formation appropriées et faciliter une transition efficace pour les administrateurs. • Superviser l'élaboration d'une ligne directrice concernant les rapports des présidents de comités au conseil d'administration.
Supervision de l'efficacité du conseil		• Veiller au bon fonctionnement du conseil et de ses comités, y compris la répartition des responsabilités entre les comités et l'examen et la recommandation pour approbation par le conseil des mises à jour des chartes du conseil et des comités et d'autres documents de gouvernance. • Examiner l'efficacité des rapports de la direction présentés au conseil et aux comités et continuer d'améliorer les rapports afin de favoriser la transparence et la responsabilisation et permettre que davantage de

Principales responsabilités	Mesures prises
	temps soit consacré à des discussions constructives et à une remise en question efficace lors des réunions. • Examiner les évaluations annuelles du conseil d'administration, de ses comités et de leurs présidents, ainsi que des administrateurs individuels, et discuter des résultats. • Recevoir les rapports de la direction sur l'évolution de la réglementation mondiale et du secteur en matière de gouvernance. • Suivre les progrès réalisés par le président du conseil, le conseil et ses comités par rapport à leurs objectifs respectifs.
Gouvernance interne et des filiales	• Examiner et approuver la circulaire de sollicitation de procurations de la direction pour 2025. • Recevoir des informations sur l'assemblée annuelle des actionnaires, y compris l'examen des propositions des actionnaires et les réponses qui y sont données. • Examiner et approuver les modifications apportées à la politique en matière de divulgation de la banque. • Examiner et approuver les modifications apportées à la politique en matière d'acquisitions, d'investissements et d'aliénations importants • Recommander au conseil d'approuver une politique de hiérarchisation pour les filiales • Fournir une rétroaction sur la réunion stratégique hors site du conseil en juin 2025. • Recevoir des rapports sur les réunions entre les présidents des comités de gouvernance des filiales et le président du comité de gouvernance de la banque. • Recevoir un rapport du président du conseil sur ses contacts fréquents et sa réunion annuelle avec l'administrateur principal indépendant des filiales bancaires américaines de la banque. • Examiner les liens entre le conseil de la banque et les conseils d'administration de ses filiales bancaires américaines, y compris le rapport de la direction sur l'efficacité du cadre de contrôle de gouvernance des filiales. • Examiner et approuver la nomination de nouveaux administrateurs et le renouvellement des comités des conseils d'administration des filiales bancaires américaines. • Examiner le renouvellement et la planification de la relève des administrateurs de TDGUS et de TDBUSH, y compris l'examen et la discussion de la grille des compétences des administrateurs américains et des mandats connexes; consulter des consultants externes indépendants pour le recrutement des administrateurs, de concert avec les présidents des conseils d'administration de TDGUS et de TDBUSH et leur administrateur principal indépendant. • Recevoir des rapports sur le programme mondial de gouvernance des filiales, y compris sur les changements stratégiques apportés aux filiales de la banque. • Recevoir des mises à jour sur les programmes de formation continue des administrateurs pour les filiales de la banque. • Approuver les nominations ou les prolongations de mandat, selon le cas, des administrateurs externes des filiales de la banque.

Principales responsabilités	Mesures prises
Raison d'être et questions de durabilité	• Recevoir et examiner les mises à jour sur la stratégie, la présentation de l'information et le rendement de la banque en matière de durabilité. • Effectuer le suivi des commentaires des parties prenantes, l'évolution des normes sectorielles et l'incidence sur les informations à divulguer, ainsi que les faits nouveaux en matière de gouvernance. • Surveiller les risques et les occasions liés à la durabilité, y compris assister à des présentations sur les commentaires des parties prenantes et les évolutions en matière de gouvernance. • Examiner et recommander au conseil d'approuver le rapport de la TD sur l'esclavage moderne et la traite des personnes. • Examiner et approuver le Rapport sur la durabilité 2024 de la TD; • Examiner le calendrier de gouvernance en matière de durabilité, qui propose au conseil et à ses comités des sujets liés à la durabilité. • Recevoir une mise à jour semestrielle sur le programme Parcours vers l'inclusion économique de la TD.
Participation des parties prenantes	• Superviser les discussions des administrateurs et de la direction auprès des actionnaires, des autres parties prenantes et des parties intéressées sur un éventail de sujets, y compris la durabilité et les questions liées à la gouvernance. • Examiner et prendre en compte les propositions d'actionnaires reçues par la banque et superviser le processus de discussion correspondant.
Supervision du risque lié à la conduite, du comportement éthique et des plaintes à l'échelle de l'entreprise	• Examiné et approuver la politique relative aux parties liées. • Examiner et approuver des modifications apportées à la politique de lutte contre le trafic d'influence et la corruption. • Examiner et approuver les modifications apportées à la politique sur la gestion du risque de conduite. • Examiner et approuver les mises à jour au Code de conduite et d'éthique professionnelle. • Recevoir des rapports réguliers du service du risque lié à la conduite d'entreprise, y compris un examen des mesures du risque lié à la conduite, des violations supposées du Code et des plaintes portant sur le risque lié à la conduite, et en discuter. • Recevoir des rapports réguliers du service à la clientèle, y compris du Bureau principal d'examen des plaintes, sur les plaintes des clients, les mesures d'exploitation et les plans d'action connexe, et en discuter avec la direction. • Recevoir des rapports réguliers du chef de la conformité de la banque sur divers sujets, notamment sur le respect par la banque du CPCPSF et des procédures de traitement des plaintes de la banque, et en discuter avec lui conformité de la banque avec le FCPF et les procédures de traitement des plaintes de la banque.

Pour obtenir plus de renseignements sur le comité de gouvernance, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Administrateurs et comités du conseil de la Banque » dans la notice annuelle 2025 de la banque (à l'adresse www.sedarplus.ca ou <https://www.td.com/ca/fr/a-propos-de-la-td/aux-investisseurs/investisseurs/renseignements-financiers/rapports-financiers/notices-annuelles>).

Rapport du comité d'audit

Membres du comité (à la fin de l'exercice et à la date de la présente circulaire)

Nancy G. Tower* (présidente); Elio R. Luongo*; Nathalie M. Palladitcheff*; S. Jane Rowe*; Mary A. Winston*; et Paul C. Wirth* (*experts financiers du comité d'audit)

Indépendance Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants	Réunions 12 au cours de l'exercice 2025, y compris deux réunions conjointes avec le comité du risque et une réunion conjointe avec le comité de gouvernance (l'auditeur nommé par les actionnaires a assisté à toutes les réunions, sauf une)	Performance Le comité a examiné sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2025
---	---	--

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, ainsi que les questions de conformité et de lutte contre le blanchiment d'argent. Les membres du comité doivent posséder des compétences financières ou avoir l'intention et être en mesure d'acquérir rapidement les connaissances nécessaires, 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;
- ✓ recommander au conseil la nomination de l'auditeur nommé par les actionnaires à des fins d'approbation par les actionnaires ainsi que la rémunération et les modalités de la mission de l'auditeur nommé par les actionnaires à des fins d'approbation par le conseil;
- ✓ surveiller le travail de l'auditeur nommé par les actionnaires, y compris le fait que l'auditeur nommé par les actionnaires doit relever directement du comité;
- ✓ examiner 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.

À chaque réunion, le comité se réunit sans la présence des membres de la direction et se réunit régulièrement séparément avec l'auditeur nommé par les actionnaires, le chef de la direction, le chef des finances, le chef de la gestion des risques, 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 de 2025

Dans le cadre de l'exercice de ses responsabilités au cours de l'exercice 2025, le comité a accordé une attention particulière aux points suivants :

Principales responsabilités	Mesures prises
Supervision du contrôle interne et de l'audit interne	• Recevoir et approuver la méthode d'évaluation du risque lié à l'audit interne et les résultats de cette évaluation. • Examiner et approuver le plan d'audit interne annuel et l'attribution des ressources s'y rapportant 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 parties prenantes, et approuver tout changement important au plan annuel. • Recevoir des mises à jour régulières sur les changements importants apportés aux politiques d'audit interne et en discuter, et approuver les objectifs de performance de l'audit interne. • Examiner une mise à jour relative à l'efficacité des contrôles internes et des processus liés au rapport aux actionnaires, y compris les contrôles sur l'information financière, et en discuter. • Examiner les rapports trimestriels de l'auditeur en chef de la banque sur les résultats de l'audit interne, les principaux thèmes clés et les domaines d'intervention, et en discuter. • Recevoir et examiner des mises à jour régulières de l'auditeur en chef de la banque aux États-Unis. • Recevoir des mises à jour trimestrielles de l'auditeur en chef de la banque sur les principales mesures de performance de la fonction d'audit interne. • Évaluer la performance de l'auditeur en chef de la banque ainsi que l'efficacité et l'indépendance de la fonction d'audit interne dans son ensemble. • Superviser les structures de gouvernance et les processus de contrôle pour tous les instruments financiers présentés à leur juste valeur à des fins de présentation d'information financière.
Supervision de l'auditeur nommé par les actionnaires	• Recevoir et évaluer des mises à jour trimestrielles 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. • Superviser le travail de l'auditeur nommé par les actionnaires 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. • Effectuer un examen annuel de l'indépendance et de l'objectivité de l'auditeur nommé par les actionnaires, de la qualité de l'équipe de mission et de la qualité de leurs communications et interactions avec l'auditeur nommé par les actionnaires ainsi que de la qualité du service fourni par l'auditeur nommé par les actionnaires; Surveiller le calendrier de rotation des associés principaux de l'auditeur nommé par les actionnaires. • Examiner 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. • Recommander au conseil de recommander aux actionnaires de la banque d'approuver la reconduction du mandat de l'auditeur lors de l'assemblée annuelle. • Examiner et évaluer le rapport annuel sur l'indépendance de l'auditeur nommé par les actionnaires. • Examiner et approuver la politique relative à l'embauche des associés, directeurs, actionnaires et employés professionnels, actuels et anciens, des auditeurs externes.

Principales responsabilités	Mesures prises
	• Examiner les rapports du Conseil canadien sur la reddition de comptes et du <i>Public Company Accounting Oversight Board</i> des États-Unis et en discuter avec l'auditeur nommé par les actionnaires. • Approuver au préalable toutes les missions de l'auditeur nommé par les actionnaires (y compris les services liés à l'audit et non liés à l'audit). • Recevoir les mises à jour de l'auditeur nommé par les actionnaires sur les tendances et les faits nouveaux mondiaux en matière d'audit et de réglementation.
Finances et IFRS, présentation de l'information financière	• Examiner et approuver le plan financier de l'équipe des finances, y compris les priorités stratégiques, le budget et les ressources. • Superviser, examiner et recommander à l'approbation du conseil les résultats financiers de la banque chaque trimestre et à la fin de l'exercice, y compris la présentation de l'information financière de la banque conformément aux IFRS, et en discuter. • Recevoir des mises à jour régulières de l'équipe 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, et en discuter. • Recevoir et évaluer des mises à jour sur les principaux contrôles et processus pour garantir que l'information financière est fiable et exacte. • Recevoir une mise à jour sur les questions d'ordre fiscal du chef de la fiscalité. • Examiner les états financiers annuels des filiales de la banque qui sont des institutions financières sous réglementation fédérale et recommander que ces états financiers soient approuvés par leurs conseils d'administration respectifs. • Participer à une session de formation avec les membres de l'équipe des finances. • Recevoir des mises à jour régulières de la part des présidents des comités d'audit de TDBUSH et de TDGUS sur les travaux des comités. • Évaluer les performances, l'efficacité globale et l'indépendance de l'équipe des finances de la banque ainsi que les performances du chef des finances. • Recevoir une mise à jour des informations financières incluses dans les documents de la journée des investisseurs.
Conformité	• Recevoir et approuver le plan annuel du service de la conformité, notamment son budget, ses ressources, ses priorités stratégiques et son mandat. • Examiner les rapports trimestriels préparés par le chef de la conformité se rapportant au service de la conformité et au programme de gestion de la conformité réglementaire de la banque, et en discuter. • Recevoir les rapports sur le cadre de gestion de la conformité réglementaire d'entreprise et en discuter. • Évaluer les performances et l'efficacité globale du service de conformité de la banque au niveau mondial, ainsi que les performances du chef de la conformité.
Crimes financiers, Gestion des risques (« CFGR »)	• Examiner et approuver le plan annuel du service des CFGR, notamment son budget, ses ressources, ses priorités stratégiques, son mandat et les mandats du chef du CFGR et du responsable de l'application de la BSA à l'échelle mondiale et du chef de la lutte contre le blanchiment d'argent. • Examiner les rapports trimestriels relatifs au programme et aux activités CFGR, et en discuter.

Principales responsabilités	Mesures prises
	• Examiner et approuver les mises à jour aux politiques de la banque en matière de sanctions, de lutte contre le blanchiment d'argent et de financement du terrorisme. • Évaluer les performances et l'efficacité globale du service des CFGR de la banque et les performances du chef de la lutte contre le blanchiment d'argent.
Gestion des ressources et des compétences	• Examiner et évaluer les plans de relève, les objectifs de rendement et les évaluations de l'efficacité du chef des finances, de l'auditeur en chef, du chef de la conformité et du chef de la LCBA et la liste de personnes compétentes afin de garantir des plans de relève adéquats pour les postes de haute direction financière de la banque. • Recevoir des mises à jour sur le recrutement et le maintien en fonction de dirigeants ayant une expertise avérée dans le domaine du risque lié aux crimes financiers et des domaines connexes. • Examiner et approuver les plans supplémentaires de renouvellement du personnel et de dotation en personnel pour les fonctions d'audit interne, de conformité et de LCBA. • Participer à diverses rencontres avec les équipes des fonctions de direction afin de promouvoir un engagement continu et un alignement.
Conformité à la loi et à la réglementation	• Recevoir des mises à jour régulières du chef du contentieux sur les faits nouveaux d'ordre juridique et réglementaire, y compris des mises à jour confidentielles sur les litiges et les enquêtes réglementaires. • Superviser les provisions constituées et les renseignements fournis à l'égard de diverses questions d'ordre juridique et réglementaire. • Recevoir les rapports des présidents des comités d'audit de TDBUSH et TDGUS.

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 2025 de la banque (au www.sedarplus.ca ou au <https://www.td.com/ca/fr/a-propos-de-la-td/aux-investisseurs/investisseurs/renseignements-financiers/rapports-financiers/notices-annuelles>).

Rapport du comité des ressources humaines

Membres du comité (à la fin de l'exercice et à la date de la présente circulaire)

Ayman Antoun (président); John B. MacIntyre; Nathalie M. Palladitcheff; Frank J. Pearn; et Ajay K. Virmani.¹⁾

Indépendance Le comité est composé entièrement d'administrateurs indépendants	Réunions 10 au cours de l'exercice 2025, y compris une séance conjointe avec le comité du risque	Performance Le comité a revu sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2025.
---	--	--

Responsabilités

Le comité est chargé de superviser les politiques et programmes de gestion du capital humain et de rémunération de la banque. Le comité a recours à des conseillers externes indépendants pour l'aider, le conseiller et le questionner dans l'exercice de ses responsabilités, y compris la planification de la relève et les responsabilités liées à la prise de décisions liées à la rémunération des membres de l'équipe de haute direction. Les principales responsabilités du comité, telles qu'elles sont énoncées dans sa charte, comprennent les suivante :

- ✓ superviser 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;
- ✓ examiner et approuver le cadre de mise en œuvre de la culture de la banque et superviser la gestion de la culture de la banque;
- ✓ superviser de façon générale les programmes de rémunération, de retraite (y compris, notamment des plans de retraite à prestations déterminées et des plans de retraite à cotisations déterminées) et d'avantages de la banque;
- ✓ superviser et évaluer la stratégie, les plans, les politiques et les pratiques de rémunération de la banque aux fins d'harmonisation avec les principes et normes d'application de saines pratiques en matière de rémunération du Conseil de stabilité financière, y compris une bonne prise en compte des risques;
- ✓ recommander la rémunération du chef de la direction au conseil et approuver la rémunération des autres membres de l'équipe de haute direction; et
- ✓ superviser le processus de planification de la relève pour les postes de chef de la direction et des autres hauts dirigeants et approuver les plans de relève des membres de l'équipe de haute direction et des chefs des principales fonctions de contrôle.

Le comité se réunit sans la présence des membres de la direction à chaque réunion et rencontre régulièrement ses conseillers indépendants.

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 comité des ressources humaines. 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.

¹⁾ M. MacIntyre a été nommé président du comité des ressources humaines à compter du 10 avril 2025. Lorsque M. MacIntyre a été nommé président du conseil le 1^{er} septembre 2025, M. Antoun a été nommé président du comité des ressources humaines.

TD a instauré de solides modèles de gouvernance des plans de retraite et d'avantages aux fins de supervision stratégique et continue de tous les plans de retraite et d'avantages. Le comité des ressources humaines 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. Le comité des ressources humaines reçoit et examine a) un rapport annuel relatif à la retraite exhaustif provenant de chacun des comités de gouvernance de la direction qui présente les activités accomplies par le comité et la capitalisation de tous les plans de retraite à prestations déterminées et b) 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.

Faits saillants 2025

Dans le cadre de l'exercice de ses responsabilités au cours de l'exercice 2025, le comité a accordé une attention particulière aux points suivants :

Principales responsabilités	Mesures prises
Stratégie et plans en matière de ressources humaines et besoins en effectifs	- Effectuer le suivi de l'incidence de la transformation des activités sur la stratégie de la banque en matière de ressources humaines et sur les pratiques connexes de gestion des compétences, y compris les activités et les résultats en matière d'acquisition, d'évaluation, de développement et de planification de la relève des talents. - Superviser la stratégie des ressources humaines et l'évolution future de la banque. - Surveiller les risques liés aux ressources humaines, la conception de l'organisation et les pratiques de gestion des compétences afin de soutenir et d'accélérer la croissance - Examiner la stratégie et les initiatives en matière de diversité et d'inclusion, y compris l'approche de la banque.
Leadership et culture	- Faire évoluer la culture de la banque pour l'harmoniser avec l'examen stratégique et la nouvelle stratégie de la banque, la transition du chef de la direction et le redressement lié à la LCBA aux États-Unis. - Superviser l'élaboration de l'énoncé en matière de culture de la banque, qui définit « qui nous sommes », et de ses principes de leadership, qui définissent « notre façon de diriger ». - Examiner le lancement d'un nouveau programme de marque en matière de développement des hauts dirigeants, conçu pour redynamiser les dirigeants, clarifier les attentes, servir d'accélérateur au renforcement de la culture et mettre l'accent sur les qualités de leadership (telles que la façon dont nous prenons les décisions, la façon dont nous dirigeons et la façon dont nous encadrons) comme l'une des composantes les plus essentielles du succès de la banque, en mettant l'accent sur la responsabilisation et l'exécution.
Chef de la direction et membres de la direction	- Superviser les changements de direction, y compris la nomination de nouveaux membres de la direction au sein de l'équipe de haute direction et d'autres changements de direction importants. Suivre les performances et le développement; et soutenir l'intégration de M. Chun en tant que nouveau chef de la direction du groupe. - Superviser les processus de gestion des compétences et de planification de la relève pour le chef de la direction et les autres hauts dirigeants, y compris les pratiques de gestion des compétences et le développement des hauts dirigeants, et approuver les plans de relève pour les membres de l'équipe de haute direction et les responsables des principales fonctions de contrôle. - Suivre le développement et la performance de tous les membres de l'équipe de haute direction. - Suivre la performance de la banque et déterminer la rémunération attribuée conformément au cadre de rémunération des hauts dirigeants. - Examiner et recommander des objectifs de performance pour le chef de la direction, évaluer sa performance par rapport à ces objectifs et recommander la rémunération du chef de la direction à l'approbation du conseil.
Rémunération totale	Approuver la refonte du plan de rémunération de la haute direction de la banque, y compris l'harmonisation des paramètres avec la nouvelle stratégie, la stimulation du rendement et la culture souhaitée, afin de s'assurer que TD puisse attirer et retenir les talents nécessaires pour gérer une banque de sa taille et complexité.

- Participer à une réunion conjointe avec le comité du risque pour examiner la performance de la banque en matière de risques par rapport à son énoncé en matière d'appétit pour le risque, dans le but de déterminer les enveloppes de rémunération variable de fin d'année pour les dirigeants et les fonds disponibles pour d'autres plans incitatifs importants.
- 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 ajustements apportés aux évaluations individuelles du rendement et aux décisions en matière de rémunération à la suite de tout problème lié aux risques, au contrôle ou à une inconduite relevé au cours de l'année.
- Approuver, et recommander au conseil d'approuver, les modifications proposées au plan d'options d'achat d'actions 2000 de la banque, dont les détails sont présentés à la section « Modifications du plan d'options d'achat d'actions 2000 » de la présente circulaire.
- Examiner les résultats d'une analyse statistique détaillée de la rémunération afin d'évaluer les différences potentielles de résultats en fonction du sexe et de l'appartenance ethnique.

**Ressources
humaines liées au
redressement en
matière de LCBA**

- Continuer à superviser et à examiner régulièrement les éléments du programme de remédiation en matière de LCBA de la banque liés aux ressources humaines.
- Tenir la haute direction responsable de l'achèvement efficace et en temps voulu de toutes les activités de redressement, et superviser les incidences sur les évaluations des performances individuelles et les décisions en matière de rémunération résultant des risques ou des problèmes de contrôle soulevés au cours de l'exercice financier.

Conseillers indépendants

Pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités, le comité a recours aux services d'un conseiller en rémunération indépendant externe qui relève du comité. Hugessen Consulting Inc. (Hugessen) est un cabinet d'experts-conseils en matière de rémunération de la haute direction indépendant qui travaille avec bon nombre de sociétés ouvertes et fermées de toutes les tailles et dans tous les secteurs. Elle est mandatée pour agir à titre de conseiller en rémunération indépendant du comité depuis 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 rémunération et de gouvernance et sur d'autres questions à la demande du comité. De plus, Hugessen fournit des analyses, des comparaisons et une assistance au comité dans l'élaboration 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.

Avant 2025, Hugessen n'a pas fourni de services à la direction et n'a pas reçu d'honoraires de celle-ci. En 2025, Hugessen a été engagé par la direction dans le cadre de la refonte du PRD pour procéder à un examen global du PRD et pour fournir une analyse comparative externe de la concurrence. Le comité des ressources humaines a approuvé ces services fournis par Hugessen à la direction. Le comité doit approuver au préalable tout autre service fourni à la direction.

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 comité des ressources humaines au cours des deux derniers exercices.

	2025	2024
Honoraires liés à la rémunération des dirigeants	467 868 \$	349 411 \$
Autres honoraires ¹⁾	67 697 \$	—

1) Ces honoraires sont liés aux services fournis par Hugessen à la direction dans le cadre de la refonte du PRD, afin de procéder à une remise en question globale du PRD et de fournir une analyse comparative externe de la concurrence.

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 en 2025, 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 la rubrique « Gouvernance » de la présente circulaire.

Pour de plus amples informations sur le comité des ressources humaines, voir la rubrique « Administrateurs et comités du conseil de la Banque » de la notice annuelle 2025 de la Banque (www.sedarplus.ca ou <https://www.td.com/ca/fr/la-propos-de-la-td/aux-investisseurs/investisseurs>).

Rapport du comité du risque

Membres du comité (à la fin de l'exercice et à la date de la présente circulaire)

Keith G. Martell (président); Ana Arsov; Cherie L. Brant; Elio R. Luongo; Frank J. Pearn; et Paul C. Wirth.

Indépendance Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants	Réunions 10 au cours de l'exercice 2025, y compris deux 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 2025
---	---	--

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 importants 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 de la banque 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 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; et
- ✓ fournir une tribune pour une analyse exhaustive du risque à l'échelle de l'entreprise, notamment tenir compte des tendances et des risques actuels et émergents.

À chaque réunion, le comité se réunit sans la présence des membres de la direction et se réunit régulièrement séparément avec le chef de la direction et le chef de la gestion des risques. 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 de 2025

Dans le cadre de l'exercice de ses responsabilités au cours de l'exercice 2025, le comité a accordé une attention particulière aux points suivants :

Principales responsabilités	Mesures prises
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 renforcer et 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 les exigences en matière d'atténuation des risques et d'hiérarchisation des décisions en fonction du risque. • Examiner et commenter les améliorations proposées de l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de la banque avant de les recommander à l'approbation du conseil. • Examiner les rapports réguliers sur la gestion des risques et l'évaluation annuelle de la performance de la banque au chapitre des risques par rapport à son énoncé en matière d'appétit pour le risque. La performance par rapport à l'énoncé en matière d'appétit pour le risque constitue un élément clé du processus de prise de décisions du comité des ressources humaines relativement à la rémunération des hauts dirigeants.

Principales responsabilités	Mesures prises
	• Superviser l'amélioration des cadres de gestion des risques pour bon nombre des principales catégories de risques de la banque. • Examiner la méthode de provisionnement pour pertes sur créances et l'adéquation des provisions de la banque pour pertes sur créances. • Examiner et approuver la politique de contrôle interne de la banque.
Gouvernance, risque et contrôle	• Participer à des présentations approfondies sur la cybersécurité, y compris des mises à jour de la direction sur le contexte cybernétique en évolution et les améliorations apportées par la banque à son programme de préparation en cas de menaces et de résilience de l'exploitation, et en discuter. • Recevoir et examiner des rapports sur les incidences des événements géopolitiques actuels et l'amélioration des contrôles. • Examiner des mises à jour et des rapports de la direction sur les principaux risques, y compris le risque lié aux crimes financiers, le risque lié à la mise en œuvre des mesures de redressement liées à la LCBA, le risque lié à la réglementation, le risque de réputation, le risque stratégique, les risques géopolitiques, les risques d'exploitation, le risque lié au personnel, aux compétences et à la culture, le risque lié aux données, le risque lié aux initiés, le risque lié à la technologie ainsi que le risque de marché et de liquidités. • Recevoir des mises à jour sur le risque de modèle et l'intelligence artificielle (IA), y compris les risques et les contrôles à l'égard de l'IA générative, et en discuter. • Recevoir des mises à jour sur les plans de redressement et de résolution de la banque et 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 connexes 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 mises à jour sur les risques liés à la gouvernance des filiales de la banque en ce qui a trait aux responsabilités et aux pouvoirs décisionnels des autorités compétentes, et en discuter. • Recevoir des rapports sur les programmes de résilience de l'exploitation de la banque. • Examiner le caractère adéquat de la garantie d'assurance 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 des pressions sur les dépôts, les liquidités et le financement, ainsi que sur les technologies émergentes. • Examiner les mises à jour de la direction sur les risques et les incidences éventuelles des technologies disruptives comme les actifs numériques, l'IA et l'informatique quantique.
Culture de la gestion du risque	• Recevoir des rapports et continuer de veiller à ce que la banque soutienne une culture qui continue de valoriser la recherche des risques et des problèmes, l'amélioration continue, l'imputabilité et la responsabilisation, la remontée et la résolution 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.

Principales responsabilités	Mesures prises
Activités en matière d'appétit pour le risque et résultats	• 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 et les tolérances au risque et de soutenir les décisions stratégiques; et un examen en profondeur du portefeuille de crédit de la banque. • Assister à des exposés par la direction sur des questions d'intérêt spécifiques, comme le risque lié aux crimes financiers, les risques environnementaux et sociaux (y compris les changements climatiques), la résilience de l'exploitation, la conformité à la réglementation et le risque lié à la conduite, les programmes de gestion des menaces causés par des initiés et le risque lié aux initiés, le risque lié à la gestion des données, à la qualité des données et à la gouvernance des données, le risque de fraude, le risque lié aux tiers et le repérage des risques et des événements de contrôle, ainsi que les résultats des analyses comparatives, les évaluations de maturité et les activités de redressement correspondantes. • En collaboration avec le comité d'audit, recevoir des mises à jour sur le programme de technologie et de cybersécurité de la direction et le programme de formation sur la cybersécurité destiné aux employés à l'échelle de l'entreprise et la supervision de ces programmes. • Recevoir des mises à jour exhaustives sur le risque de crédit, le risque lié aux capitaux et le risque de liquidités, notamment sur les limites de concentration des actifs, l'immobilier commercial, l'état de préparation en cas de récession et les événements du marché courants. • Recevoir des mises à jour sur l'avancement des projets et des initiatives d'importance pour l'entreprise et les processus d'évaluation des risques connexes. • Recevoir des mises à jour sur la fonction trésorerie et gestion du bilan, le risque de marché pour les activités de négociation et autres que de négociation, le risque de liquidités et les activités connexes. • Participer à une réunion conjointe avec le comité des ressources humaines afin d'obtenir de l'information permettant d'examiner adéquatement les risques lorsqu'il s'agit 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. • Évaluer l'efficacité de la fonction de gestion du risque ainsi que le caractère adéquat de son budget annuel et de son plan des ressources et approuver son mandat. • Recevoir une mise à jour de mi-exercice sur le budget de l'exercice 2025 et le plan des ressources. • Évaluer l'efficacité du chef de la gestion des risques et approuver son mandat.
Rapports relatifs à la gestion des risques	• Examiner et évaluer 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. • Examiner le rapport trimestriel sur la gestion des enjeux de l'entreprise, qui comprend des renseignements sur la vision d'entreprise qu'a la banque des enjeux et des mises à jour sur les progrès réalisés à l'égard des initiatives de redressement.

Principales responsabilités	Mesures prises
	• Examiner les rapports de la direction sur les examens effectués par les autorités de surveillance et les réponses de la direction aux questions en suspens, et en discuter.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le comité du risque, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Administrateurs et comités du conseil de la Banque » de la notice annuelle 2025 de la banque (au www.sedarplus.ca ou au <https://www.td.com/ca/fr/la-propos-de-la-td/aux-investisseurs/investisseurs>).

Rapport du comité de redressement spécial

Membres du comité (à la fin de l'exercice et à la date de la présente circulaire)

S. Jane Rowe (présidente); Ana Arsov; Keith G. Martell; Frank J. Pearn; et Nancy G. Tower.

Indépendance Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants	Réunions 11 au cours de l'exercice 2025, y compris trois réunions conjointes avec le comité de conformité de TDBUSH (l'auditeur nommé par les actionnaires a participé à toutes les réunions)	Performance Le comité a examiné sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2025
---	---	--

Responsabilités

Le comité de redressement est chargé de superviser le respect par la banque et ses filiales des exigences de certaines ordonnances et ententes relatives à l'application de la loi, à l'échelle de l'entreprise. Les principales responsabilités prévues dans la charte du comité sont notamment les suivantes :

- ✓ contrôler, surveiller et évaluer, au moyen de rapports de la direction au comité, le respect par la banque des dispositions de certaines ordonnances relatives à l'application de la loi, y compris les progrès par rapport aux jalons et aux autres objectifs;
- ✓ examiner et recommander à l'approbation du conseil toutes les mesures nécessaires au respect des éléments spécifiquement assignés au conseil dans les ordonnances et ententes relatives à l'application de la loi;
- ✓ recevoir des rapports réguliers de la direction détaillant la forme de toutes les mesures et la manière dont elles seront prises par la direction au cours des première, deuxième et troisième lignes de défense, en réponse aux exigences et aux engagements en matière d'application de la loi;
- ✓ présenter des rapports réguliers au conseil sur les activités du comité et sur son évaluation des progrès réalisés par la direction pour répondre aux exigences liées à l'application de la loi; et
- ✓ examiner et évaluer si les équipes responsables du redressement disposent de ressources financières et de gestion, de processus, de personnel, de technologie et de systèmes de contrôle suffisants pour mettre en œuvre et soutenir les activités de redressement nécessaires pour répondre aux exigences liées à l'application de la loi.

À chaque réunion, le comité se réunit sans la présence des membres de la direction et se réunit régulièrement séparément avec le chef de la direction, le chef du contentieux, le chef du bureau responsable du redressement réglementaire aux États-Unis et le vice-président à la direction, Gestion des risques non financiers.

De plus, le comité reçoit régulièrement des rapports d'autres membres de la direction, notamment le chef de la gestion des risques, le chef de l'audit, le chef des ressources humaines, le chef de la gestion des risques, Bureau de la transformation, le premier vice-président, Crimes financiers, Gestion des risques à l'échelle mondiale et chef BSA/LCBA des États-Unis, le premier vice-président, Affaires juridiques, Litiges et enquêtes aux États-Unis — Protection des renseignements personnels et crimes financiers, le chef de la conformité aux États-Unis, le chef des ressources humaines aux États-Unis, le trésorier aux États-Unis, le chef des finances de TD Bank U.S., le chef de l'audit aux États-Unis et le premier vice-président à la direction, Technologies et solutions mondiales.

Le comité de redressement a été créé au cours de l'exercice 2025 afin d'assurer une surveillance spécifique à l'exécution par la banque des engagements réglementaires et des livrables à l'échelle de l'entreprise. Le comité de redressement continuera d'exercer ses activités jusqu'à ce que le conseil, sur la recommandation du comité et avec l'approbation du comité de gouvernance, conclue qu'il n'est plus nécessaire d'assurer une surveillance spécifique des exigences en matière de redressement.

Faits saillants de 2025

Au cours de la dernière année, le comité a examiné, remis en question et approuvé le plan de surveillance du conseil et le plan du bureau de redressement, y compris la rapidité d'exécution, les mesures prises, l'imputabilité et la responsabilisation, ainsi que la prise en compte des attentes réglementaires. Le comité a également examiné l'analyse des causes profondes présentée par le chef du bureau responsable du redressement réglementaire aux États-Unis et a discuté des progrès réalisés par rapport aux plans de redressement. En outre, le comité a reçu une mise à jour exhaustive du service Technologies et solutions

mondiales sur l'activation de nouvelles capacités transformationnelles alimentées par l'intelligence artificielle pour favoriser l'efficacité et l'efficience, les tests automatisés et itératifs, la gestion de la dépendance aux données, l'approvisionnement en données et la disponibilité des données.

La perspective globale sur l'entreprise du comité lui confère un point de vue privilégié qui lui permet de repérer les renseignements pertinents provenant des diverses équipes chargées du redressement au sein de la banque et de ses filiales, ce qui soutient le mandat du comité de superviser la transition de tous les efforts de redressement vers des programmes durables et efficaces à tous les niveaux de la banque. Parmi les autres initiatives décrites ci-dessous, le comité a entamé des discussions avec le chef du contrôle du redressement et de l'assurance qualité aux États-Unis sur la mise en œuvre du cadre et des normes réglementaires de redressement, les progrès réalisés en matière de clarté des rôles et de responsabilisation, les ressources, les tests et défis de gestion tout au long du processus de redressement afin d'évaluer comment l'intégration des activités de redressement à différents niveaux des unités d'exploitation continuera à améliorer la performance des secteurs d'exploitation et du secteur Siège social une fois que les exigences de redressement ont été satisfaites.

Dans le cadre de l'exercice de ses responsabilités au cours de l'exercice 2025, le comité a accordé une attention particulière aux points suivants :

Principales responsabilités		Mesures prises
Processus de gouvernance et de contrôle		• Examiner la charte du comité approuvée par le conseil et fixer la fréquence des réunions. • Élaborer et réviser les objectifs stratégiques du comité. • Élaborer un plan de travail annuel pour s'assurer que le comité reçoive directement les commentaires des responsables américains des groupes de travail chargés du redressement. • Discuter du plan visant à faire passer les activités de redressement à des activités commerciales standard et de la manière dont le plan de transition et sa mise en œuvre seront documentés dans les documents présentés au comité pour une remise en question efficace.
Supervision par l'entreprise des activités et engagements de redressement aux États-Unis		• Recevoir des mises à jour du bureau responsable du redressement réglementaire aux États-Unis à chaque réunion du comité sur les progrès réalisés par rapport à chaque étape du redressement pour chaque ordonnance sur consentement, y compris les tendances du programme de redressement, les ressources et la dotation en personnel, les systèmes et la technologie. • Remettre en question et approuver, à des fins d'approbation par le conseil, le rapport d'étape trimestriel de la banque au Federal Reserve Board, y compris les priorités stratégiques, les étapes, le financement et la suffisance des ressources soutenant les activités de redressement, les effectifs et les progrès en matière de recrutement. • Approuver, à des fins de certification par le conseil, les déclarations relatives au dividende trimestriel aux termes de chacune des ordonnances du Federal Reserve Board (FRB) et de l'Office of the Comptroller of the Currency (OCC) des États-Unis, à la suite d'une contestation relative à la conformité aux exigences réglementaires. • Évaluer et approuver le programme de conformité aux lois américaines, des calendriers et des programmes de test dans l'ensemble de l'entreprise ainsi que l'élaboration de normes et de critères en matière d'exhaustivité, de traçabilité et de responsabilité. • Recevoir des rapports réguliers préparés par le premier vice-président, Crimes financiers, Gestion des risques à l'échelle mondiale et chef BSA/LCBA des États-Unis sur les activités de redressement, y compris les améliorations de productivité connexes, la priorisation des ressources et des compétences, la dépendance aux données, les contrôles et l'atténuation des risques. • Recevoir des mises à jour régulières du premier vice-président, Affaires juridiques, Litiges et enquêtes aux États-Unis, Protection des renseignements personnels et crimes financiers.

Principales responsabilités	Mesures prises
	• Examiner et remettre en question les rapports sur la gestion du risque d'exécution. • Examiner les rapports du chef de l'audit de la banque concernant la performance de la fonction d'audit interne et l'état d'avancement des mesures de redressement, y compris les changements apportés à la méthodologie de test d'audit interne, la mise en œuvre d'un programme de contrôle de la qualité visant à garantir le respect de certains processus et contrôles, l'efficacité du contrôle et les résultats de l'audit, et en discuter. • Recevoir des mises à jour régulières du chef des finances aux États-Unis aux États-Unis sur le travail de la banque et la surveillance continue visant à garantir le respect des limites de croissance pour le total des actifs consolidés de TD Bank, National Association et TD Bank USA, National Association, et en discuter. • Recevoir et examiner la rétroaction des autorités de réglementation relativement aux obligations de redressement.
Supervision par l'entreprise des autres livrables et résultats juridiques et réglementaires	• Superviser et suivre les progrès réalisés par rapport aux engagements et aux attentes réglementaires. • Examiner et évaluer les mises à jour régulières du bureau de transformation du risque d'entreprise relativement à la supervision de certains volets réglementaires et la transition vers des activités commerciales à long terme. • Discuter avec la direction de l'examen de la maturité de l'entreprise, de la gestion des données et des systèmes et de l'affectation des ressources. • Recevoir et examiner des présentations de la direction sur des questions particulièrement pertinentes, notamment l'application de la règle des États-Unis intitulée <i>Compliance Furnishing Rule</i> et les programmes de surveillance des communications et de lutte contre l'usurpation (<i>spoofing</i>) de Valeurs mobilières TD aux États-Unis, y compris l'atténuation des risques et la réponse réglementaire. • Discuter avec la direction des activités entreprises pour favoriser un changement de culture et de comportement dans l'ensemble de l'entreprise. • Examiner des rapports préparés par le chef de la conformité et en discuter. • Recevoir des mises à jour régulières du chef du contentieux sur des faits nouveaux d'ordre juridique et réglementaire. • Participer à des séances de formation visant à améliorer les connaissances et l'expertise du comité sur les questions liées au redressement spécifiques à la banque.
Supervision par l'entreprise de la transition des efforts de redressement vers des activités commerciales standard Business Operations	• Recevoir les résultats du tableau de pointage et discuter de la mise en œuvre d'améliorations durables en matière de transformation dans les secteurs d'exploitation applicables et le secteur Siège social. • Recevoir des mises à jour sur l'avancement des projets, initiatives et processus connexes importants de l'entreprise et discuter, entre autres, du plan de travail du comité pour les livrables réglementaires spécifiés. • Surveiller les résultats du tableau de pointage en ce qui a trait aux rapports du conseil et des comités du conseil sur les mesures de redressement et les programmes réglementaires spécifiques. • Recevoir et examiner les plans et budgets de ressourcement. • Examiner et remettre en question les progrès réalisés par l'entreprise par rapport aux engagements réglementaires et, après cet examen, réviser les plans d'action pour la mise en œuvre efficace d'idées et d'améliorations au travail dans les secteurs d'exploitation et le secteur Siège social.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le comité de redressement, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Administrateurs et comités du conseil de la Banque » de la notice annuelle 2025 de la banque (au www.sedarplus.ca ou au <https://www.td.com/ca/fr/la-propos-de-la-td/aux-investisseurs/investisseurs>).

3 Rémunération de la haute direction

Lettre du comité des ressources humaines aux actionnaires	94
Démarche en matière de rémunération de la haute direction	100
Principes relatifs à la rémunération des dirigeants	100
Éléments de la rémunération de la haute direction	100
Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction	101
Performance et rémunération en 2025	112
Évaluer la performance de l'entreprise en 2025	112
Évaluer le rendement individuel en 2025	114
Tableau sommaire de la rémunération	126
Attributions en vertu d'un plan incitatif	128
Performance de la banque et rémunération des dirigeants	130
Information complémentaire	132
Adhésion aux principes du Conseil de stabilité financière et pratiques en matière de gestion des risques	133
Preneurs de risques importants	137
Prestations en vertu des plans de retraite	140
Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle	147
Options d'achat d'actions	150

À l'assemblée, 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 80 et « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » à la page 100 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 100) — 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 2025** (à partir de la page 112) — Cette section décrit le lien qui existe entre la rémunération réelle et la performance en 2025 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 132) — 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 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.



John B. MacIntyre
Président du conseil

Ayman Antoun
Président du comité des
ressources humaines

Groupe Banque TD

Lettre du comité des ressources humaines aux actionnaires

À l'attention des actionnaires,

Au nom du conseil d'administration, dans le cadre de son mandat, le comité des ressources humaines (appelé dans la présente lettre le « CRH » ou le « comité ») supervise la stratégie liée au personnel et les politiques des ressources humaines connexes qui visent à soutenir la réalisation durable des objectifs d'affaires de la banque, ce qui inclut la surveillance du processus de planification de la relève des membres de la haute direction de la banque et de la démarche de la banque en matière de rémunération de la haute direction, y compris la rémunération du chef de la direction et des membres de l'équipe de haute direction, qui participent tous au plan de rémunération de la haute direction.

Faits saillants de l'exercice précédent

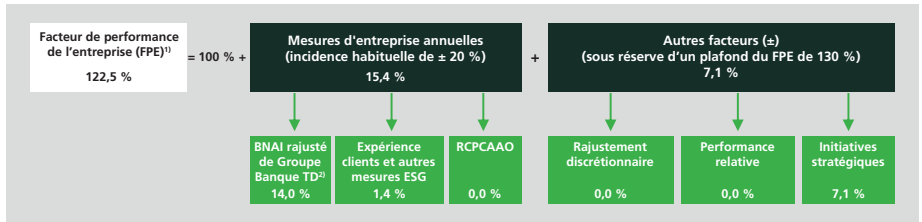
Le 10 avril 2025, plusieurs membres ont quitté le comité et le CRH a été reconstitué avec la nomination de nouveaux administrateurs et d'un nouveau président de comité. Au cours de l'année, les principales activités et décisions du comité en matière de surveillance ont été les suivantes :

1. Assurer la supervision stratégique des changements et des transitions au niveau de la direction, y compris la nomination de nouveaux membres de la haute direction au sein de l'équipe de direction et d'autres changements importants au niveau de la direction, surveiller le rendement et le développement, y compris la responsabilité et l'exécution, et soutenir M. Chun dans son intégration en tant que nouveau chef de la direction. Cela comprenait la supervision par le CRH de la création d'une équipe de direction cohésive au Canada et aux États-Unis, ainsi que la supervision du processus de gestion des compétences, de perfectionnement et de planification de la relève pour le chef de la direction et les autres membres de la haute direction.
2. Faire évoluer la culture de la banque pour l'harmoniser avec l'examen stratégique et la nouvelle stratégie de la banque, la transition du chef de la direction et le redressement lié à la LCBA aux États-Unis, notamment en se fondant sur le programme de surveillance de la culture, l'engagement des employés, les tendances en matière de maintien en fonction et un examen par un tiers visant à évaluer de manière indépendante le cadre et les priorités de la banque en matière de culture.
3. Examiner le lancement d'un nouveau programme phare de perfectionnement des membres de la direction qui vise à donner un nouveau souffle aux dirigeants, à préciser les attentes, à accélérer le renforcement de la culture et à mettre l'accent sur les qualités de leadership telles que la manière dont nous prenons des décisions, dont nous dirigeons et dont nous encadrons. Ce programme constitue une composante essentielle de la réussite de la banque et met l'accent sur la responsabilité et l'exécution.
4. Approuver la refonte du plan de rémunération de la haute direction, y compris le rapprochement des mesures et de la nouvelle stratégie, la stimulation du rendement et de la culture souhaitée, la prise en compte des commentaires des actionnaires et la capacité de TD à attirer et à maintenir en fonction les personnes ayant les compétences nécessaires pour assurer la réussite à long terme d'une banque de cette taille et de cette complexité. De plus amples renseignements sont donnés à la rubrique « À l'avenir » ci-dessous.
5. Superviser la stratégie liée au personnel de la banque et l'évolution future de la banque.
6. Tenir la haute direction responsable de veiller à ce que toutes les activités de redressement soient menées à bien en temps opportun et efficacement et surveiller les incidences sur les évaluations du rendement individuel et les décisions en matière de rémunération prises à la suite des questions liées au risque ou au contrôle soulevées au cours de l'année.

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. En outre, le comité a tenu compte de divers autres facteurs, notamment des mesures financières et non financières, la réalisation des objectifs stratégiques, l'harmonisation avec le cadre de gestion des risques et la culture de la banque. Le comité a participé 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 globale à la fin de l'exercice pour les dirigeants.

Le diagramme qui suit est un résumé de la performance de la banque pour l'exercice 2025 par rapport aux principales mesures et cibles de performance intégrées dans le cadre de capitalisation du plan de rémunération de la haute direction et 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 direction. De plus amples détails de chacune de ces mesures et cibles se trouvent à compter de la page 102.



Comme il a été indiqué l'année dernière, les investissements en capital nécessaires pour mettre en œuvre l'infrastructure de gestion des risques et de contrôle nécessaire pour soutenir la taille et la complexité de la banque ont nécessité un examen et une recentralisation des buts et des objectifs internes. Par conséquent, au cours de l'exercice 2025, le facteur de performance de l'entreprise (FPE) a continué d'être établi principalement en fonction de mesures internes, et la performance relative a été temporairement suspendue au moment d'établir le FPE aux termes du plan de rémunération de la haute direction. La mesure relative du rendement des capitaux propres corporels attribuable aux actionnaires ordinaires (RCPCAAO) dans ce plan et la mesure de performance du rendement total pour les actionnaires relatif (RTA) pour les unités d'actions fondées sur la performance (UAP) sont demeurées en vigueur. La mesure de performance relative a été rétablie pour l'exercice 2026 et de plus amples renseignements détaillés sont donnés à la rubrique « À l'avenir » ci-dessous.

Après la clôture de l'exercice, le comité a examiné les résultats obtenus par le cadre du plan de rémunération de la haute direction, qui comprenait un FPE de 115,4 % provenant des mesures d'entreprise annuelles du bénéfice net après impôts (BNAI) rajusté, de l'expérience clients et des autres mesures ESG et du RCPCAAO. En outre, le comité a pris en compte les mesures spécifiques visées par le plan ainsi que divers autres facteurs et perspectives pour évaluer l'incidence des initiatives stratégiques aux termes des autres facteurs, dont, notamment, les facteurs suivants :

- Profit sur la vente de la participation de la banque dans Schwab :** L'opération a entraîné un produit net de 21 milliards de dollars et un gain de 8,6 milliards de dollars. Les fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires ont augmenté de 238 points de base et une grande partie du produit a été retournée directement aux actionnaires au moyen d'un rachat d'actions de 8 milliards de dollars. La vente de la participation de la banque dans Schwab a représenté une avancée stratégique majeure, témoignant d'une vision stratégique exceptionnelle, d'une gouvernance rigoureuse et d'un engagement à faire progresser la vision à long terme de la banque. Cette opération a considérablement renforcé la position financière de la banque et a souligné la capacité de ses dirigeants à créer de la valeur. Il convient de noter que le gain est exclu du BNAI ajusté utilisé pour établir les résultats aux termes du plan.
- Examen stratégique et journée des investisseurs :** La direction a consacré beaucoup d'énergie et d'attention à l'examen stratégique et à la journée des investisseurs, marquant ainsi une étape importante pour la banque. Dans le cadre de ce processus, la banque a présenté publiquement une nouvelle stratégie comportant des objectifs ambitieux pour 2026 ainsi que ses perspectives à moyen terme, y compris des objectifs en matière de bénéfices, de rendement des capitaux propres (ROE) et d'efficacité. Cette démarche transparente témoigne de la confiance et de l'engagement de la direction à accélérer la croissance à long terme et à redéfinir la trajectoire de la banque. En partageant ces objectifs, la direction a pris une mesure positive et importante pour inspirer confiance aux actionnaires et positionner la banque pour assurer sa réussite future.

- **Engagement de la banque en faveur de l'excellence réglementaire et l'état d'avancement du redressement lié à la LCBA aux États-Unis :** La banque respecte toutes les obligations découlant de chacune des mesures d'application au titre du programme BSA / LCBA et prend activement les mesures nécessaires pour réaliser toutes les initiatives de redressement, qui sont sur la bonne voie et progressent comme prévu.
- **Rendement total pour les actionnaires supérieur à la moyenne :** Pour l'exercice 2025, la banque a réalisé un rendement total pour les actionnaires (RTA)³⁾ de 56,7 %, surpassant la moyenne du RTA des banques canadiennes de référence⁴⁾ de 36,1 %, traduisant la confiance renouvelée du marché dans les mesures prises par la direction tout au long de l'année.

Après avoir évalué les facteurs stratégiques ci-dessus, en tenant compte des frais qui ont augmenté par rapport à l'exercice précédent, le comité a établi que les résultats des initiatives stratégiques seraient de +7,1 %, pour un FPE final de 122,5 %.

Rémunération du chef de la direction

Le conseil a supervisé un processus rigoureux de succession du chef de la direction, qui a abouti à la sélection de M. Raymond Chun à titre de président du Groupe et chef de la direction. Pour assurer une transition sans heurt, le conseil a établi une période de transition au cours de laquelle M. Chun a exercé les fonctions de chef de l'exploitation, ce qui a permis d'assurer la continuité et la préparation opérationnelle. Tout au long de ce processus, le conseil a travaillé en étroite collaboration avec des conseillers externes indépendants, en s'appuyant sur leurs points de vue pour l'aider à prendre des décisions clés. Après plusieurs mois de préparation et de transition réussies, le conseil a approuvé l'avancement de la date d'entrée en fonction de M. Chun à titre de chef de la direction au 1^{er} février 2025, près de trois mois avant la date initiale afin de permettre à la banque de poursuivre la mise en œuvre de ses priorités stratégiques.

M. Chun a commencé à exercer les fonctions de chef de l'exploitation le 1^{er} novembre 2024 et le comité a approuvé une cible de rémunération directe totale de 9 500 000 \$ pour ces fonctions. La cible de rémunération directe totale de M. Chun a été augmentée au taux annuel de 12 000 000 \$ lorsqu'il a commencé à exercer les fonctions de président du Groupe et chef de la direction le 1^{er} février 2025. Sa cible de rémunération directe totale définitive pour 2025, compte tenu de la partie de l'année à titre de chef de l'exploitation et de la partie de l'année à titre de chef de la direction, était de 11 375 000 \$. La rémunération incitative de M. Chun correspondait à sa cible d'intéressement, multipliée par le FPE de 122,5 %, soit le même FPE que celui applicable à l'ensemble de l'équipe de direction. Pour établir la rémunération du chef de la direction, le comité a tenu compte de la rémunération cible du chef de la direction, du FPE pour le plan de rémunération de la haute direction, de la performance globale de la banque et du rendement du chef de la direction (des détails supplémentaires sur le processus utilisé pour évaluer le rendement du chef de la direction figurent à compter de la page 114). Compte tenu de ces facteurs, le conseil a approuvé une rémunération directe totale de 13 675 000 \$ pour M. Chun pour l'exercice 2025, soit 2 300 000 \$ au-dessus de sa cible de 11 375 000 \$.

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 pour l'exercice 2026. Le comité a tenu compte du rendement de M. Chun, y compris l'examen stratégique de la banque, la nouvelle stratégie, le leadership, le mandat, l'accent mis sur le redressement, la direction du cadre de mise en œuvre de la culture visant à renforcer la responsabilisation, les changements au niveau de la direction et les communications proactives avec les actionnaires institutionnels, ainsi que la taille de la banque par rapport à celle du principal groupe de référence composé des quatre plus grandes banques canadiennes. À la suite de cet 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 14 000 000 \$ pour l'exercice 2026, qui est, selon le comité, appropriée compte tenu des niveaux de rémunération sur le marché, de l'étendue et de la complexité des fonctions ainsi que de la performance de la banque sous la direction de M. Chun.

M. Masrani a quitté son poste de président du Groupe et chef de la direction le 1^{er} février 2025. Pour l'exercice 2025, la rémunération cible de M. Masrani a été calculée proportionnellement pour la période au cours de laquelle il a exercé ces fonctions (soit du 1^{er} novembre 2024 au 1^{er} février 2025). Aucune rémunération incitative n'a été approuvée pour M. Masrani.

À l'avenir

En 2025, le CRH a supervisé un examen complet du plan de rémunération de la haute direction de la banque et a approuvé des changements à celui-ci pour l'exercice 2026 afin de s'assurer que le programme est conforme à la nouvelle stratégie de la banque visant à approfondir les relations avec les clients, à être une banque plus simple et plus rapide et faire preuve de rigueur dans l'exécution. Pour réussir dans le contexte actuel, nous devons inspirer des personnes compétentes exceptionnelles et les encourager, inciter les dirigeants

à obtenir les résultats qui comptent le plus pour nos actionnaires, nos clients, nos collègues et les collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités et veiller à ce que le programme soit conforme aux exigences réglementaires et aux principes mondiaux dans l'ensemble de nos activités. Le comité a demandé l'avis du conseiller en rémunération externe de la banque afin qu'il l'aide dans son examen en lui fournissant des renseignements et des indications sur le cadre concurrentiel.

Le plan de rémunération de la haute direction à jour rapproche les intéressements offerts aux dirigeants et les priorités stratégiques actuelles de TD, y compris l'accent mis sur l'accroissement de la valeur pour les actionnaires grâce à une utilisation efficace et rigoureuse du capital et à une plus grande importance accordée à l'excellence du service à la clientèle. Ces changements garantissent que la rémunération demeure stable et conforme aux exigences réglementaires dans les territoires où TD exerce ses activités et à nos obligations en tant que banque d'importance systémique mondiale.

Les mises à jour suivantes apportées à notre cadre de rémunération de la haute direction traduisent notre engagement à harmoniser la rémunération avec la nouvelle stratégie de la banque et ses priorités stratégiques, la création de valeur pour les actionnaires et l'évolution des pratiques du marché dans l'ensemble de nos activités. Ces changements renforcent le lien entre la responsabilité des dirigeants et l'exécution, renforcent notre orientation vers une croissance durable et garantissent une rémunération concurrentielle qui équilibre les objectifs à court terme et la performance à long terme. Le CRH a approuvé des changements au plan de rémunération de la haute direction pour l'exercice 2026, qui soutiennent les objectifs suivants :

Harmonisation avec la stratégie et la valeur pour les actionnaires

- Les mesures et pondérations du BPF seront mises à jour pour s'harmoniser avec la nouvelle stratégie et les priorités stratégiques, tout en renforçant le lien entre la responsabilité des dirigeants et l'exécution, d'une part, et la nouvelle culture, d'autre part.

Dans le cadre de la performance au titre des mesures d'entreprise annuelles, conformément à l'accent mis par la banque sur la répartition du capital, une mesure d'entreprise de RCP pour les secteurs d'activité et l'entreprise sera intégrée dans le cadre du plan de rémunération de la haute direction, en remplacement de la mesure d'entreprise de RCPCAAQ. Le RCP aura une pondération de 25 % et le BNAI aura une pondération de 50 %, pour une pondération financière totale de 75 %. Pour favoriser l'approfondissement des relations avec la clientèle et renforcer les priorités de la banque en matière de durabilité, la pondération de l'expérience clients et des autres mesures ESG passera de 20 % à 25 %.

Dans la catégorie des autres facteurs, la performance relative, qui évalue la performance de l'entreprise globale par rapport à ses pairs, sera rétablie pour l'exercice 2026, combinée à l'évaluation des initiatives stratégiques, qui reconnaît la performance globale de la banque et l'avancement stratégique des priorités. L'évaluation de la performance combinée aura une incidence de +/- 20 % sur le FPE.

Les autres mesures du cadre du plan de rémunération de la haute direction, y compris le risque et le pouvoir discrétionnaire, demeurent inchangées, puisque ces éléments du plan sont essentiels pour responsabiliser la direction en matière de gestion des risques et d'exécution des mesures de redressement liées à la LCBA en cours.

- Le calcul du facteur de performance lié aux UAP sera mis à jour pour intégrer une mesure interne et une augmentation de la fourchette de performance. À compter de l'attribution de 2026, le calcul du facteur de performance lié aux UAP sera mis à jour pour intégrer une mesure du RCP par rapport à une cible interne en conformité avec la stratégie d'entreprise, en plus du RTA relatif de la banque pour la période de trois ans par rapport au groupe de référence. L'intégration du RCP est une mesure plus efficace de la création de valeur à long terme dans le secteur des services financiers et tient compte de la rentabilité, notamment du capital.

Selon sa nouvelle conception, la fourchette des facteurs de performance passera de 50 % à 150 % (elle est actuellement de 75 % à 125 %). En outre, au cours de l'exercice 2026, la banque a l'intention d'intégrer une condition de rendement nul quantifiable dans le calcul du facteur de performance lié aux UAP (de plus amples détails sur la condition de rendement nul seront présentés dans la circulaire de procuration de l'année prochaine). Ce changement harmonise la conception de nos UAP avec l'évolution des pratiques du marché et les commentaires des actionnaires institutionnels, offrant une plus grande différenciation fondée sur les résultats et une harmonisation continue avec les intérêts des actionnaires.

Attirer, maintenir en fonction et motiver des dirigeants ayant un rendement supérieur en vue de créer une valeur durable à long terme pour les actionnaires

- La composition des titres de capitaux propres pour les membres de la haute direction sera modifiée. Une nouvelle composition de titres de capitaux propres sera instaurée pour les membres de la haute direction, avec une réduction de la proportion de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres attribuée sous forme d'options d'achat d'actions. Les UAP continueront de représenter la majorité de la

rémunération fondée sur des titres de capitaux propres pour les membres de la haute direction et les UAI avec acquisition proportionnelle seront intégrées à la combinaison des titres de capitaux. Cette composition vise à garantir que nous offrons une rémunération concurrentielle qui rapproche les intérêts des membres de la haute direction et nos objectifs à court, moyen et long terme.

Équilibre entre les objectifs à court, à moyen et à long terme pour répondre aux attentes des actionnaires

- La composition de la rémunération des membres de la direction sera rajustée afin de trouver le juste équilibre entre l'harmonisation des intérêts des actionnaires à long terme et la position concurrentielle à court terme. Nous rééquilibrerons la composition de la rémunération et augmentons la tranche versée sous forme de rémunération en espèces variable fondée sur la performance, avec une tranche légèrement inférieure différée sous forme de titres de capitaux propres. Aucun changement n'est apporté à la composition de la rémunération du chef de la direction. Ce rééquilibrage de la composition vise à garantir que nous offrons une rémunération concurrentielle dans l'ensemble de nos activités, conformément à nos objectifs à court, moyen et long terme et à nos engagements en matière de création de valeur pour les actionnaires. La diversité des types d'attributions, assorties de différents calendriers d'acquisition et de paiement, contribue à favoriser une prise de décision équilibrée en vue d'atteindre les objectifs de performance à court, moyen et long terme.

En conclusion, le CRH reste fermement déterminé à harmoniser la rémunération de la direction avec la nouvelle stratégie de la banque, à favoriser une répartition rigoureuse du capital, à approfondir les relations avec les clients et à garantir la responsabilité et l'exécution. En faisant évoluer continuellement nos programmes pour tenir compte des pratiques exemplaires du marché, des exigences réglementaires, des mesures de redressement et des commentaires des actionnaires, nous veillons à ce que nos dirigeants aient les moyens d'obtenir des résultats qui comptent pour nos actionnaires, nos clients, nos collègues et nos collectivités.

Participation des actionnaires

Chaque année, le président du conseil et le président du CRH rencontrent de manière proactive 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 à la stratégie, à la durabilité, aux enjeux ESG et à la gouvernance, le cas échéant. Au cours de l'exercice 2025, le président du conseil et le président du CRH ont tenu plus de 50 réunions avec des investisseurs institutionnels. De plus, le président du conseil et un ou plusieurs administrateurs ont tenu 23 réunions supplémentaires avec des investisseurs institutionnels afin de discuter des mesures de redressement liées à la LCBA au cours des deux derniers mois civils de 2024. Nos administrateurs et membres de la haute direction continueront de collaborer activement avec nos actionnaires en 2026. 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 s'y rapportant. 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 faire parvenir un courriel à l'attention des Relations avec les actionnaires de TD à l'adresse 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.



John B. MacIntyre
Président du conseil



Ayman Antoun
Président du comité des ressources humaines

- Des détails sur la formule servant à calculer l'incidence sur la capitalisation pour les mesures d'entreprise annuelles figurent à la page 102 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 RCPCAAQ a une pondération de 10 % des mesures d'entreprise annuelles utilisées pour établir le facteur de performance de l'entreprise. D'autres détails sur l'établissement du facteur de performance de l'entreprise sont donnés à compter de la page 102 de la présente circulaire.
- 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 de la banque (qui peut être consulté au www.td.com/francais/investisseurs et au www.sedarplus.ca), 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) Pour des renseignements supplémentaires au sujet de cette mesure, il y a lieu de se reporter au glossaire du rapport de gestion 2025.
- 4) 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.

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 pour l'exercice 2025.

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, les programmes de rémunération des dirigeants reposent 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
Salaires de base	• 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	• Tranche importante de la rémunération totale de tous les membres de la haute direction composée d'une prime en espèces variable 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 102 de la présente circulaire.
Avantages et avantages indirects	• 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	• 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 140 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 2 500 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 pour l'exercice 2025 se fait suivant quatre étapes principales :

Étape 1 Établir la rémunération directe totale cible	Étape 2 Évaluer la performance de l'entreprise
Étape 3 Déterminer les fonds disponibles aux fins de répartition	Étape 4 Évaluer le rendement individuel afin de déterminer les attributions individuelles

Étape 1
Établir la rémunération directe totale cible

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

Rémunération directe totale cible

=

Salaire de base

+

Cible d'intéressement en espèces

+

Cible de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres

Rémunération variable

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 2025

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.

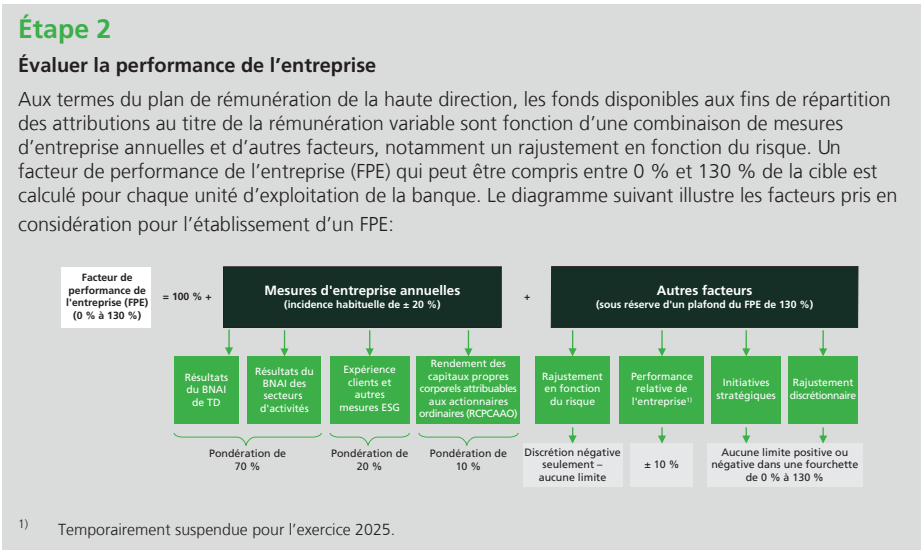
Dirigeants établis au Canada : Le principal groupe de référence se compose des grandes banques canadiennes : Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Royale du Canada et La Banque de Nouvelle-Écosse.

Dirigeants établis aux États-Unis : Le principal groupe de référence est adapté pour évaluer les rôles qui sont jugés comparables quant à la taille et à l'étendue à celui au sein de TD. Il peut 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.

- des banques régionales américaines : Citizens, Comerica, Fifth Third, Huntington Bank, KeyCorp, M&T Bank, PNC, Regions, Truist et U.S. Bancorp.

La cible de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres est établie de manière à ce qu'un pourcentage significatif de la rémunération variable totale soit attribué sous forme de titres de capitaux propres dont les droits deviennent acquis après 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'actionnariat (maintenues après la retraite dans le cas des hauts dirigeants de la banque), favorise le maintien en poste et polarise l'attention des dirigeants de la banque sur la réalisation des stratégies commerciales, ce qui maintient la performance et augmente la valeur à long terme.



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

Au début de chaque exercice, le CRH fixe des objectifs de bénéfice net après impôts (BNAI), d'expérience clients et autres mesures d'ordre environnemental, social et de gouvernance (ESG) et de rendement des capitaux propres corporels attribuable aux actionnaires ordinaires (RCPAAO) servant à évaluer la performance de l'entreprise à la fin de l'année de performance.

À la fin de l'année, 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.

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 passe en revue les éléments à noter aux fins de la rémunération et il est d'avis que les résultats rajustés donnent une meilleure compréhension de la performance sous-jacente et de la manière dont la direction perçoit la performance de la banque. 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 2025 :

(En millions de dollars canadiens)

Bénéfice net — rajusté	15 025
Rajustements pour les éléments à noter, avant impôts	
Amortissement des immobilisations incorporelles acquises ¹⁾	(171)
Charges de restructuration	(686)
Charges d'acquisition et d'intégration	(162)
Incidence de l'abandon de la stratégie de couverture des fonds propres liée à l'acquisition de First Horizon (FHN) qui a été résiliée ²⁾	(205)
Profit à la vente d'actions de Schwab ³⁾	8 975
Restructuration du bilan	(2 803)
Moins l'incidence de l'impôt sur le résultat	
Amortissement des immobilisations incorporelles acquises	(33)
Charges de restructuration	(176)
Charges d'acquisition et d'intégration	(35)
Incidence de l'abandon de la stratégie de couverture des fonds propres liée à l'acquisition de FHN qui a été résiliée	(52)
Profit à la vente d'actions de Schwab	407
Restructuration du bilan	(676)
Total des rajustements pour les éléments à noter	5 513
Bénéfice net — comme présenté	20 538

- 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. Amortissement des immobilisations incorporelles acquises — 136 millions de dollars. Amortissement des immobilisations incorporelles acquises liées à Schwab — 35 millions de dollars.
- 2) Après la résiliation de la convention de fusion, l'effet résiduel de la stratégie est renversé dans les produits d'intérêts nets.
- 3) La banque a vendu des actions ordinaires de Schwab et a comptabilisé un profit à la vente.

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 2025 de la banque pour de plus amples renseignements. Les éléments à noter sont présentés dans le tableau 3 du rapport de gestion 2025 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 priorités en matière de durabilité, un certain nombre de mesures ESG sont intégrées dans les mesures d'entreprise annuelles et complètent l'expérience clients.

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 de 780 000 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 76,6 % signifie que, selon une moyenne pondérée, 76,6 % 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 de durabilité 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, négative ou neutre. 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 continueront d'évoluer et les mesures spécifiques utilisées à des fins de rémunération sont réévaluées chaque année.

Au cours de l'exercice 2025, les mesures se composaient d'une combinaison d'éléments qualitatifs et quantitatifs décrits ci-dessous :

- Faire progresser les objectifs de TD en matière de durabilité en réalisant des avancées vers les cibles de durabilité.
- Offrir un milieu de travail inclusif.
- Offrir une expérience pour les employés dans le quartile supérieur.

Rendement des capitaux propres corporels attribuable aux actionnaires ordinaires (RCPCAAO) — Afin de reconnaître la gestion efficace du capital sur la performance à long terme de la banque, le RCPCAAO est l'une des mesures d'entreprise annuelles et est évalué par rapport à la médiane des grandes banques canadiennes (y compris TD).

Sociétés de référence

Pour 2025, le RCPCAAO a été évalué 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 2025, l’actif et la capitalisation boursière sont en date du 31 octobre 2025.

(en milliards de dollars) Sociétés comparables	Total de l’actif	Produits d’exploitation	Capitalisation boursière
Banque de Montréal	1 476,8	36,3	123,5
Banque Canadienne Impériale de Commerce	1 116,9	29,1	107,7
Banque Royale du Canada	2 325,0	66,6	287,7
La Banque de Nouvelle- Écosse	1 460,0	37,7	113,7
TD	2 094,6	67,8	194,6
Rang de TD (sur 5)	2	1	2

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 (temporairement suspendue pour l’exercice 2025) et la performance par rapport aux initiatives stratégiques indiquées 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 133 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 133). 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.

Comme il a été indiqué l’année passée, les investissements en capital nécessaires pour mettre en œuvre l’infrastructure de gestion des risques et de contrôle nécessaire pour soutenir la taille et la complexité de la banque ont nécessité de se concentrer sur des buts et des objectifs internes. Par conséquent, au cours de l’exercice 2025, le facteur de performance de l’entreprise a continué d’être établi principalement en fonction de mesures internes, et la performance relative a temporairement été suspendue au moment d’établir le facteur de performance de l’entreprise aux termes du plan de rémunération de la haute direction.

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 d’autres initiatives stratégiques, 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, négative ou neutre pour correspondre à la performance au cours de l’exercice.

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 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, 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.

Étape 3

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 :

Fonds disponibles
aux fins de
répartition

=

Somme des objectifs
de rémunération
variable individuels
(espèces + titres de
capitaux propres)

x

Facteur de
performance de
l'entreprise

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.

106

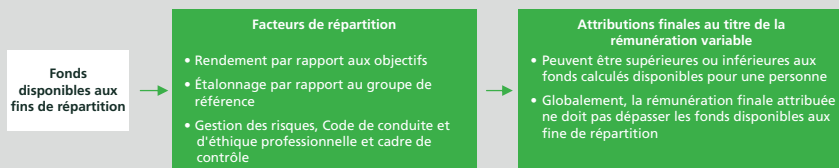
LA BANQUE TORONTO-DOMINION

CIRCULAIRE DE PROCURATION

Étape 4

Évaluer le rendement individuel aux fins de la détermination des 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), à la conformité 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 comportementales établies par la banque, notamment les éléments 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 l'inclusion. 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 différée 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 représente un élément important de la rémunération totale des membres de la haute direction. Elle garantit que les intérêts des dirigeants soient liés à ce qui compte vraiment : la croissance durable, la performance à long terme et les intérêts des actionnaires de la banque. La composition des attributions, assorties de différents échéanciers et calendriers d'acquisition, favorise également une prise de décision équilibrée en vue d'atteindre les objectifs de performance à court, moyen et long terme.

Pour la plupart des dirigeants, les niveaux de rémunération différée sont fixés selon la fonction, et le montant de la rémunération différée fondée sur des titres de capitaux propres 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.

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 et une rémunération fondée sur des titres de capitaux propres 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 attributions de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres.

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 rajustement au moment de l'attribution et de l'échéance pour correspondre à la performance relative 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 60 % à 150 % 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 plan d'UAP comprend un facteur de performance qui mesure le RTA relatif de la banque pour la période de trois ans par rapport à celui du groupe de référence et peut avoir une incidence sur le nombre final d'unités selon une fourchette précise. Pour les UAP attribuées de décembre 2023 à décembre 2025, la fourchette des facteurs de performance est de 75 % à 125 % à l'échéance, ce qui permet aux participants d'obtenir éventuellement un plus grand nombre d'UAP en fonction de la performance (positive et négative) tout en continuant d'établir un équilibre entre l'appétit pour le risque de la banque et les attentes des autorités de réglementation. Pour les UAP attribuées avant décembre 2023, le facteur de performance est fondé sur une fourchette de 80 % à 120 %.

Période de performance de quatre ans	Mesures de performance
Étape 1 : Date d'attribution Performance de 0 % à 130 % pendant l'exercice avant l'attribution	Mesures quantitatives : - 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 RCPCAA. Autres facteurs : - Le FPE est rajusté de 0 % à 130 % d'après le rajustement en fonction du risque, la performance relative (temporairement suspendue pour l'exercice 2025), 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.
Étape 2 : Période d'acquisition de trois ans Performance de 0 % à 125 % entre la date d'attribution et la date d'acquisition	Mesures quantitatives : - Incidence de $\pm 25\%$ 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 : $(\text{RTA de TD} - \text{RTA moyen du groupe de référence}) \times 2,5 + 100\%^1$ Autres facteurs : - 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.
Étape 3 : Échéance de l'attribution	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.

1) Pour les UAP attribuées de décembre 2023 à décembre 2025. Pour les UAP attribuées avant décembre 2023, l'incidence est de +/- 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 : $(\text{RTA de TD} - \text{RTA moyen du groupe de référence}) \times 3 + 100\%$.

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 60 % (80 % à l'étape 1 multiplié par 75 % à l'étape 2) à 150 % (120 % à l'étape 1 multiplié par 125 % 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). 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 136 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, RCPCAA, rajustement en fonction du risque, performance relative (temporairement suspendue pour l'exercice 2025), 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 103 à 107 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 (le cas échéant) 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 autres circonstances, y compris une dérogation à l'appétit pour le risque de la banque (il y a lieu de se reporter aux pages 133 à 136

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 136.

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 leur intéressement en espèces reçu 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 149.

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 et sont acquises sur une période de trois ans. 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. 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 136 à la rubrique « Réduction, abandon et récupération de la rémunération variable »). Des détails supplémentaires sur les UAI figurent à la page 149.

À l'avenir — Plan de rémunération de la haute direction en 2026

En 2025, le CRH a supervisé un examen complet du plan de rémunération de la haute direction de la banque et a approuvé des changements à celui-ci pour l'exercice 2026 afin de s'assurer que le programme est conforme à la nouvelle stratégie de la banque visant à approfondir les relations avec les clients, à être une banque plus simple et plus rapide et faire preuve de rigueur dans l'exécution. Pour réussir dans le contexte actuel, nous devons inspirer des personnes compétentes exceptionnelles et les encourager, inciter les dirigeants à obtenir les résultats qui comptent le plus pour nos actionnaires, nos clients, nos collègues et les collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités et veiller à ce que le programme soit conforme aux exigences réglementaires et aux principes mondiaux dans l'ensemble de nos activités. Le comité a demandé l'avis du conseiller en rémunération externe de la banque afin qu'il l'aide dans son examen en lui fournissant des renseignements et des indications sur le cadre concurrentiel.

Le plan de rémunération de la haute direction à jour rapproche les intéressements offerts aux dirigeants et les priorités stratégiques actuelles de TD, y compris l'accent mis sur l'accroissement de la valeur pour les actionnaires grâce à une utilisation efficace et rigoureuse du capital et à une plus grande importance accordée à l'excellence du service à la clientèle. Ces changements garantissent que la rémunération demeure stable et conforme aux exigences réglementaires dans les territoires où TD exerce ses activités et à nos obligations en tant que banque d'importance systémique mondiale.

Les mises à jour suivantes apportées à notre cadre de rémunération de la haute direction traduisent notre engagement à harmoniser la rémunération avec la nouvelle stratégie de la banque et ses priorités stratégiques, la création de valeur pour les actionnaires et l'évolution des pratiques du marché dans l'ensemble de nos activités. Ces changements renforcent le lien entre la responsabilité des dirigeants et l'exécution, renforcent notre orientation vers une croissance durable et garantissent une rémunération concurrentielle qui équilibre les objectifs à court terme et la performance à long terme. Le CRH a approuvé des changements au plan de rémunération de la haute direction pour l'exercice 2026, qui soutiennent les objectifs suivants :

Harmonisation avec la stratégie et la valeur pour les actionnaires

- Les mesures et pondérations du BPF seront mises à jour pour s'harmoniser avec la nouvelle stratégie et les priorités stratégiques, tout en renforçant le lien entre la responsabilité des dirigeants et l'exécution, d'une part, et la nouvelle culture, d'autre part.

Dans le cadre de la performance au titre des mesures d'entreprise annuelles, conformément à l'accent mis par la banque sur la répartition du capital, une mesure d'entreprise de RCP pour les secteurs d'activité et l'entreprise sera intégrée dans le cadre du plan de rémunération de la haute direction, en remplacement du RCPCAAO. Le RCP aura une pondération de 25 % et le BNAI aura une pondération de 50 %, pour une pondération financière totale de 75 %. Pour favoriser l'approfondissement des relations avec la clientèle et renforcer les priorités de la banque en matière de durabilité, la pondération de l'expérience clients et des autres mesures ESG passera de 20 % à 25 %.

Dans la catégorie des autres facteurs, la performance relative, qui évalue la performance de l'entreprise globale par rapport à ses pairs, sera rétablie pour l'exercice 2026, combinée à l'évaluation des initiatives stratégiques, qui reconnaît la performance globale de la banque et l'avancement stratégique des priorités. L'évaluation de la performance combinée aura une incidence de +/- 20 % sur le FPE.

Les autres mesures du cadre du plan de rémunération de la haute direction, y compris le risque et le pouvoir discrétionnaire, demeurent inchangées, puisque ces éléments du plan sont essentiels pour responsabiliser la direction en matière de gestion des risques et d'exécution des mesures de redressement liées à la LCBA en cours.

- Le calcul du facteur de performance lié aux UAP sera mis à jour pour intégrer une mesure interne et une augmentation de la fourchette de performance. À compter de l'attribution de 2026, le calcul du facteur de performance lié aux UAP sera mis à jour pour intégrer une mesure du RCP par rapport à une cible interne en conformité avec la stratégie d'entreprise, en plus du RTA relatif de la banque pour la période de trois ans par rapport au groupe de référence. L'intégration du RCP est une mesure plus efficace de la création de valeur à long terme dans le secteur des services financiers et tient compte de la rentabilité, notamment du capital.

Selon sa nouvelle conception, la fourchette des facteurs de performance passera de 50 % à 150 % (elle est actuellement de 75 % à 125 %). En outre, au cours de l'exercice 2026, la banque a l'intention d'intégrer une condition de rendement nul quantifiable dans le calcul du facteur de performance lié aux UAP (de plus amples détails sur la condition de rendement nul seront présentés dans la circulaire de procuration de l'année prochaine). Ce changement harmonise la conception de nos UAP avec l'évolution des pratiques du marché et les commentaires des actionnaires institutionnels, offrant une plus grande différenciation fondée sur les résultats et une harmonisation continue avec les intérêts des actionnaires.

Attirer, maintenir en fonction et motiver des dirigeants ayant un rendement supérieur en vue de créer une valeur durable à long terme pour les actionnaires

- La composition des titres de capitaux propres pour les membres de la haute direction sera modifiée. Une nouvelle composition de titres de capitaux propres sera instaurée pour les membres de la haute direction, avec une réduction de la proportion de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres attribuée sous forme d'options d'achat d'actions. Les UAP continueront de représenter la majorité de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres pour les membres de la haute direction et les UAI avec acquisition proportionnelle seront intégrées à la combinaison des titres de capitaux. Cette composition vise à garantir que nous offrons une rémunération concurrentielle qui rapproche les intérêts des membres de la haute direction et nos objectifs à court, moyen et long terme.

Équilibre entre les objectifs à court, à moyen et à long terme pour répondre aux attentes des actionnaires

- La composition de la rémunération des membres de la direction sera rajustée afin de trouver le juste équilibre entre l'harmonisation des intérêts des actionnaires à long terme et la position concurrentielle à court terme. Nous rééquilibrons la composition de la rémunération et augmentons la tranche versée sous forme de rémunération en espèces variable fondée sur la performance, avec une tranche légèrement inférieure différée sous forme de titres de capitaux propres. Aucun changement n'est apporté à la composition de la rémunération du chef de la direction. Ce rééquilibrage de la composition vise à garantir que nous offrons une rémunération concurrentielle dans l'ensemble de nos activités, conformément à nos objectifs à court, moyen et long terme et à nos engagements en matière de création de valeur pour les actionnaires. La diversifié des types d'attributions, assorties de différents calendriers d'acquisition et de paiement, contribue à favoriser une prise de décision équilibrée en vue d'atteindre les objectifs de performance à court, moyen et long terme.

Performance et rémunération en 2025

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 CRH 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 2025 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 101 de la présente circulaire.

Étape 1

Établir la rémunération directe totale cible

Étape 3

Déterminer les fonds disponibles aux fins de répartition

Étape 2

Évaluer la performance de l'entreprise

Étape 4

Évaluer le rendement individuel afin de déterminer les attributions individuelles

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 2025

Le schéma ci-dessous présente sommairement le calcul du FPE pour les membres de la haute direction visés en 2025.

Facteur de performance de l'entreprise (FPE) 122,5 %	= 100 % +	Mesures d'entreprise annuelles (incidence habituelle de ± 20 %) 15,4 %	+	Autres facteurs (sous réserve d'un plafond du FPE de 130 %) 7,1 %
		BNAI rajusté de Groupe Banque TD 14,0 %		Rajustement discrétionnaire 0,0 %
		Expérience clients et autres mesures ESG 1,4 %		Performance relative 0,0 %
		RCPCAAO 0,0 %		Initiatives stratégiques 7,1 %

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

Description de la performance en 2025			
Mesures d'entreprise annuelles ¹⁾		Incidence sur le facteur ²⁾	
Objectif/Mesure — 2025		Résultats/Commentaires — 2025	
BNAI rajusté (en millions \$) ³⁾	13 302 \$	✓ 15 025 \$	14,0 %
Expérience clients et autres mesures ESG :			
Expérience clients	75,2 %	✓ 76,6 %	1,4 %
Durabilité	Progrès dans la réalisation des cibles intermédiaires de réduction des GES de portée 1 et 2 (réduction de 25 % par rapport à l'année de référence 2019 d'ici 2025) et de la cible d'émissions financées de portée 3	✓ Atteinte de la cible de 25 % de réduction des émissions de GES de portée 1 et 2 par rapport à l'année de référence 2019 ✓ Progrès réalisé par rapport à la cible provisoire d'émissions financées de portée 3 pour les secteurs de l'énergie, de la production d'électricité, de la construction automobile et de l'aviation	0 %
	Progrès dans l'atteinte de la cible en matière de finance durable et de décarbonisation de 500 milliards de dollars d'ici 2030	✓ Contribution de 79,4 milliards de dollars en 2025, pour un montant cumulatif de 225,3 milliards de dollars depuis 2023	
	Progrès dans l'atteinte des cibles de durabilité sociale	✓ Progrès vers l'atteinte de cibles pluriannuelles en matière de finances et d'accès au logement	
Milieu de travail inclusif	Résultats de l'indice d'inclusion dans le quartile supérieur	✓ Résultats de l'indice d'inclusion au-dessus du quartile supérieur	
Expérience des employés	Engagement des employés dans le quartile supérieur	× Résultat annuel de l'engagement des employés de 84 % de réponses favorables, en-dessous du niveau de référence du quartile supérieur de 85 %	
RCPCAAO rajusté ³⁾	15,8 %	✓ 15,8 %	0 %
Autres facteurs			
Commentaires			Incidence sur le facteur
Pouvoir discrétionnaire	Dans le cadre du plan de rémunération de la haute direction, le comité a la possibilité de réduire le facteur de performance de l'entreprise en raison d'éléments qui nuisent à la performance de la banque en apportant un rajustement discrétionnaire négatif à la capitalisation. Le comité n'a apporté aucun rajustement discrétionnaire négatif aux attributions de 2025.		0 %
Rajustement en fonction du risque	Après examen de l'évaluation de la performance par rapport à l'appétit pour le risque par le chef de la gestion des risques, la banque a été jugée conforme à l'appétit pour le risque et le comité n'a apporté aucun rajustement en fonction du risque aux attributions de 2025.		0 %
Initiatives stratégiques	Le comité a pris en compte les mesures spécifiques visées par le plan ainsi que divers autres facteurs et perspectives pour évaluer l'incidence des initiatives stratégiques, notamment le profit à la vente de la participation de la banque dans Schwab, l'examen stratégique et la journée des investisseurs, ainsi que l'engagement de la banque en faveur de l'excellence réglementaire et l'état d'avancement du redressement lié à la LCBA aux États-Unis et le RTA supérieur à la moyenne. Après avoir évalué ces facteurs, le comité a établi que les résultats des initiatives stratégiques seraient de +7,1 %. Il y a lieu de se reporter à la page 95 pour de plus amples renseignements.		7,1 %
Performance relative	Au cours de l'exercice 2025, la performance relative a été temporairement suspendue au moment d'établir le FPE aux termes du plan de rémunération de la haute direction.		s.o.
Facteur de performance finale de l'entreprise			122,5 %

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 aux pages 95 et 96. 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 122,5 % pour les membres de la haute direction visés.

- 1) Le BNAI a une pondération de 70 %, l'expérience clients et les mesures ESG ont une pondération de 20 % et le RCPCAAO a une pondération de 10 % des mesures internes utilisées pour établir le facteur de performance de l'entreprise. Pour chacune de ces mesures internes, l'incidence sur la capitalisation est établie en multipliant le résultat par rapport à la cible par la pondération et par le facteur de levier applicable (2 pour le BNAI, 5 pour l'expérience clients et 7 pour le RCPCAAO).
- 2) La performance de la banque par rapport aux objectifs fixés 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 98 pour de plus amples renseignements.

Étape 3

Déterminer les fonds disponibles aux fins de répartition pour 2025

Un facteur de performance de l'entreprise de 122,5 % signifie que le comité pourrait accorder des attributions totales au titre de la rémunération variable aux membres de la haute direction visés correspondant à 122,5 % 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 FPE. Cependant, le total de toutes les attributions au titre de la rémunération variable ne peut être supérieur au compte d'attribution de rémunération variable global.

Fonds disponibles
aux fins de
répartition

=

Somme des objectifs
de rémunération
variable individuels
(espèces + titres de
capitaux propres)

x

Facteur de
performance de
l'entreprise

Étape 4

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. Raymond Chun, 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. Chun 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 ses conseillers indépendants, le comité a recommandé au conseil la rémunération directe totale du chef de la direction.

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 ainsi que la contribution des membres de la haute direction visés aux priorités d'entreprise.

Pour s'assurer d'une évaluation globale du rendement de ces personnes (et des autres membres de l'équipe de haute direction) qui prend en compte des mesures non financières, le chef de la direction et le chef des ressources humaines se sont réunis avec l'auditeur en chef, le chef de la conformité 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 et le ton au niveau de la direction. 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 chefs 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 (et des autres membres de l'équipe de haute direction), 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.



Raymond Chun

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

M. Chun a été nommé président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD le 1^{er} février 2025. Auparavant, il a occupé les fonctions de chef de l'exploitation du 1^{er} novembre 2024 au 31 janvier 2025.

M. Chun 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. Chun établit l'orientation stratégique de la banque et affecte les ressources financières et humaines de la banque, sous la supervision du conseil. Il lui incombe également 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. Chun, les progrès stratégiques réalisés par la banque au cours de l'exercice 2025 ont démontré les forces sous-jacentes de la banque. Les faits saillants comprennent :

- un bénéfice déclaré de 20,5 milliards de dollars, et un bénéfice rajusté de 15,0 milliards de dollars¹⁾, soit une augmentation de 5 % par rapport à l'exercice 2024;
- un ratio des fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires de 14,7 % à la fin de l'exercice, bien au-dessus des exigences réglementaires;
- la vente de la participation de la banque de 15 milliards de dollars américains dans Schwab, qui a donné lieu à un important profit, et la redistribution d'une grande partie du produit directement aux actionnaires au moyen d'un rachat d'actions de 8 milliards de dollars;
- le lancement de la nouvelle stratégie de la banque axée sur trois piliers qui améliorent l'expérience clients, accélèrent la croissance et produisent de la valeur pour les actionnaires à long terme;
- le renforcement de certains aspects de la culture de la banque — qui nous sommes et comment nous dirigeons — en mettant l'accent sur la responsabilité des dirigeants et l'exécution rigoureuse;
- l'accent sur le programme de redressement de la LCBA aux États-Unis et la réalisation de plusieurs étapes importantes, comme il est indiqué à la page 7 et aux pages 23 à 26 du rapport annuel 2025 de la banque (<https://www.td.com/ca/fr/a-propos-de-la-td/aux-investisseurs/investisseurs/renseignements-financiers/rapports-financiers/rapports-annuels/rapports-annuels-2025>);
- la restructuration du bilan aux États-Unis, l'abandon d'entreprises non essentielles et la création d'une importante capacité pour servir les clients, être concurrentiel et prendre de l'expansion aux États-Unis dans le cadre de la limite des actifs;
- deux résultats notables de la restructuration, soit l'achèvement du programme de repositionnement des obligations, qui permet à la banque d'harmoniser davantage son portefeuille d'investissement avec les conditions du marché et l'atteinte de la cible de réduction de 10 % des actifs américains, ce qui a permis à la banque d'explorer d'autres occasions d'innovation et de croissance aux États-Unis;
- en collaboration avec des partenaires communautaires, une contribution de 115 millions de dollars en 2025 pour aider les Canadiens à se frayer un parcours vers l'inclusion économique et à améliorer leur situation; et
- grâce au plan d'investissement local aux États-Unis, un apport de 20 milliards de dollars américains en investissements locaux, prêts, éducation financière, philanthropie et accès aux services bancaires au profit des collectivités mal desservies ainsi qu'un versement de plus de 30 millions de dollars américains à des organismes à but non lucratif.

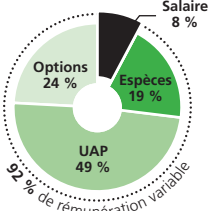
Rémunération du chef de la direction

M. Chun a exercé les fonctions de chef de l'exploitation à compter du 1^{er} novembre 2024 et le comité a approuvé une cible de rémunération directe totale de 9 500 000 \$ pour ces fonctions. La cible de rémunération directe totale de M. Chun a été augmentée au taux annuel de 12 000 000 \$ lorsqu'il a commencé à exercer les fonctions président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD le 1^{er} février 2025. Sa cible de rémunération directe totale définitive pour 2025, compte tenu de la partie de l'année à titre de chef de l'exploitation et de la partie de l'année à titre de chef de la direction, a été de 11 375 000 \$.

La rémunération incitative de M. Chun correspondait à sa cible d'intéressement, multipliée par le FPE de 122,5 %, soit le même FPE que celui applicable à l'ensemble de l'équipe de haute direction. Pour établir la rémunération du chef de la direction, le comité a tenu compte de la rémunération cible du chef de la direction,

du FPE pour le plan de rémunération de la haute direction, de la performance globale de la banque et du rendement du chef de la direction (des détails supplémentaires sur le processus utilisé pour évaluer le rendement du chef de la direction figurent à compter de la page 113 de la présente circulaire). Compte tenu de ces facteurs, le conseil a approuvé une rémunération directe totale de 13 675 000 \$ pour M. Chun pour l'exercice 2025, soit 2 300 000 \$ au-dessus de sa cible de 11 375 000 \$.

Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Chun pour les deux derniers exercices. Au cours de l'exercice 2024, M. Chun était chef de groupe, Services bancaires personnels au Canada.

	2025 — Réel	2024 — Réel	Composition réelle de la rémunération en 2025
Salaire	1 150 000 \$	750 000 \$	
Rémunération variable	12 525 000 \$	3 375 000 \$	
Intéressement en espèces	2 630 000 \$	1 181 000 \$	
Unités d'actions fondées sur la performance	6 629 650 \$	1 469 980 \$	
Options d'achat d'actions (arrondi)	3 265 350 \$	724 020 \$	
Rémunération directe totale	13 675 000 \$	4 125 000 \$	

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 pour l'exercice 2026. Le comité a tenu compte du rendement de M. Chun, y compris l'examen stratégique de la banque, la nouvelle stratégie, le leadership, le mandat, l'accent mis sur le redressement, la direction du cadre de mise en œuvre de la culture visant à renforcer la responsabilisation, les changements au niveau de la direction et les communications proactives avec les actionnaires institutionnels, ainsi que la taille de la banque par rapport à celle du principal groupe de référence composé des quatre plus grandes banques canadiennes.

À la suite de cet 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 14 000 000 \$ pour l'exercice 2026, qui est, selon le comité, appropriée compte tenu des niveaux de rémunération sur le marché, de l'étendue et de la complexité des fonctions ainsi que de la performance de la banque sous la direction de M. Chun.

Actionnariat — M. Chun dépasse son exigence d'actionnariat de 12 000 000 \$.

Multiple requis	Actionnariat réel au 31 décembre 2025				Multiple du salaire de base	
	Unités d'actions				Actions détenues directement et acquises	Actionnariat total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$) ²⁾	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actionnariat total (\$)		
10	2 568 106	1 345 475	11 483 453	15 397 034	3,26	12,83

1) Il y a lieu de se reporter à la note de bas de page 2 à la page 98 pour de plus amples renseignements.
2) La valeur des unités d'actions acquises de M. Chun comprend des UAD uniquement.



Kelvin Vi Luan Tran
Chef de groupe et chef des finances, Groupe Banque TD

Le mandat de M. Tran comprend les rapports financiers et réglementaires, l'aide à la prise de décisions à l'échelle de l'entreprise (y compris l'analyse stratégique et financière, la planification et les prévisions ainsi que la gestion de la performance), l'expansion des affaires, les relations avec les investisseurs, la fiscalité, l'analyse économique, la gestion de la trésorerie et du bilan, ainsi que les contrôles financiers et la gouvernance.

Rendement en 2025

En tant que chef de groupe et chef des finances, M. Tran dirige un certain nombre de fonctions d'entreprise qui sont essentielles à la banque. Les faits saillants de l'exercice 2025 comprennent :

- un bénéfice déclaré de 20,5 milliards de dollars, et un bénéfice rajusté de 15,0 milliards de dollars¹⁾, soit une augmentation de 5 % par rapport à l'exercice 2024;
- un BPA dilué déclaré de 11,56 \$ par rapport à 4,72 \$ pour l'exercice précédent, et un BPA dilué rajusté¹⁾ de 8,37 \$, soit une augmentation de 7 % par rapport à 7,81 \$ pour l'exercice précédent;
- un RCP déclaré de 17,8 % et un RCP rajusté¹⁾ de 12,9 %;
- un ratio des fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires de 14,7 % à la fin de l'exercice, bien au-dessus des exigences réglementaires;
- un bilan de 2,1 billions de dollars au 31 octobre 2025;
- des progrès au chapitre du programme de relations avec les investisseurs et la tenue de la journée des investisseurs;
- la participation à l'examen stratégique et à l'élaboration d'objectifs financiers à court et à moyen terme;
- un rôle clé dans la vente de la participation de la banque de 15 milliards de dollars américains dans Schwab, qui a donné lieu à un important profit, et dans la redistribution d'une grande partie du produit directement aux actionnaires au moyen d'un rachat d'actions de 8 milliards de dollars; et
- le passage d'un cycle annuel à un cycle semestriel de révision du dividende afin de veiller à ce que le rendement pour les actionnaires s'arrime à la croissance des bénéfices.

Après avoir pris en considération son rendement global, le FPE 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 4 730 000 \$ pour M. Tran pour l'exercice 2025. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Tran pour les deux derniers exercices.

	2025 — Réel	2024 — Réel	Composition réelle de la rémunération en 2025
Salaire	750 000 \$	650 000 \$	
Rémunération variable	3 980 000 \$	2 212 500 \$	
Intéressement en espèces	1 393 000 \$	773 500 \$	
Unités d'actions fondées sur la performance	1 733 290 \$	964 130 \$	
Options d'achat d'actions (arrondi)	853 710 \$	474 870 \$	
Rémunération directe totale	4 730 000 \$	2 862 500 \$	

Salaire	16 %
Options	18 %
UAP	37 %
Espèces	29 %
Total variable	84 %

Au cours de l'exercice 2025, M. Tran a également reçu une attribution unique d'UAI de 1 000 000 \$ en reconnaissance de son rendement et de ses importantes réalisations dans le cadre de l'opération visant Schwab.

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

Multiple requis	Actionnariat réel au 31 décembre 2025				Multiple du salaire de base	
	Actions détenues directement (\$)	Unités d'actions		Actionnariat total (\$)	Actions détenues directement et acquises	Actionnariat total
		Acquises (\$) ²⁾	Susceptibles d'acquisition (\$)			
6	3 466 959	6 447 605	6 578 026	16 492 590	13,22	21,99

1) Il y a lieu de se reporter à la note de bas de page 2 à la page 98 pour de plus amples renseignements.
2) La valeur des unités d'actions acquises de M. Tran comprend des UAD uniquement.



Leo Salom

Chef de groupe, Services de détail aux États-Unis, Groupe Banque TD et président et chef de la direction, TD Bank U.S.

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

Rendement en 2025

Comme il est indiqué ci-dessus, M. Salom a la charge des entreprises qui contribuent aux résultats du secteur Services de détail aux États-Unis. Sous la direction de M. Salom, les faits saillants de l'exercice 2025 du secteur des Services de détail aux États-Unis comprennent :

- un résultat net déclaré de 1,2 milliard de dollars américains pour le secteur des Services de détail aux États-Unis, soit une augmentation de 1,9 milliard de dollars américains par rapport à l'exercice précédent (compte non tenu du résultat de Schwab), et un résultat net rajusté de 2,6 milliards de dollars américains¹⁾, soit une diminution de 0,1 milliard de dollars américains par rapport à l'exercice précédent;
- des produits déclarés pour l'exercice de 8,8 milliards de dollars américains, soit une diminution de 1,2 milliard de dollars américains par rapport à l'exercice précédent, avec des produits rajustés de 10,7 milliards de dollars américains¹⁾, soit une augmentation de 0,4 milliard de dollars américains par rapport à l'exercice précédent;
- des progrès important dans le cadre du programme de redressement de la LCBA aux États-Unis, en franchissant des étapes essentielles qui soulignent l'engagement de la banque en matière de conformité et de gouvernance, comme il est indiqué à la page 7 et aux pages 23 à 26 du rapport annuel 2025 de la banque (<https://www.td.com/ca/fr/a-propos-de-la-td/aux-investisseurs/investisseurs/renseignements-financiers/rapports-financiers/rapports-annuels/rapports-annuels-2025>);
- la restructuration du bilan aux États-Unis, l'abandon d'entreprises non essentielles et la création d'une importante capacité pour servir les clients, être concurrentiel et prendre de l'expansion aux États-Unis dans le cadre de la limite des actifs;
- deux résultats notables de la restructuration, soit l'achèvement du programme de repositionnement des obligations, qui permet à la banque d'harmoniser davantage son portefeuille d'investissement avec les conditions du marché et l'atteinte de la cible de réduction de 10 % des actifs américains, ce qui a permis à la banque d'explorer d'autres occasions d'innovation et de croissance aux États-Unis; et
- révision du modèle de distribution au détail en transformant les succursales en centres de conseil et en étendant sa présence numérique et physique pour continuer à répondre aux besoins des clients.

Après avoir pris en considération son rendement global, le FPE 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 8 405 000 \$ US pour M. Salom pour l'exercice 2025. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Salom pour les deux derniers exercices

	2025 — Réel	2024 — Réel	Composition réelle de la rémunération en 2025
Salaire	750 000 \$ US	750 000 \$ US	Options 9 % Salaire 9 % UAP 50 % Espèces 32 % 9 % de rémunération variable
Rémunération variable	7 655 000 \$ US	2 762 500 \$ US	
Intéressement en espèces	2 679 000 \$ US	743 500 \$ US	
Unités d'actions fondées sur la performance	4 210 500 \$ US	1 742 750 \$ US	
Options d'achat d'actions (arrondi)	765 500 \$ US	276 250 \$ US	
Rémunération directe totale	8 405 000 \$ US	3 512 500 \$ US	

Comme il a été indiqué dans la circulaire de procuration de l'année dernière, le comité a tenu compte du rôle essentiel que M. Salom a joué dans le redressement du programme de LCBA de la banque aux États-Unis et a approuvé une attribution unique d'UAI de 2 000 000 \$ US devant être attribuée en 2025. Cette attribution a été attribuée le 10 avril 2025 et son acquisition est subordonnée au respect des conditions et des jalons du redressement de la LCBA.

Actionnariat — M. Salom dépasse son exigence d'actionnariat de 6 313 950 \$²⁾.

Multiple requis	Actionnariat réel au 31 décembre 2025				Multiple du salaire de base	
	Actions détenues directement (\$)	Unités d'actions		Actionnariat total (\$)	Actions détenues directement et acquises	Actionnariat total
		Acquises (\$) ³⁾	Susceptibles d'acquisition (\$)			
6	3 379	4 409 115	19 942 771	24 355 265	4,19	23,14

- 1) Il y a lieu de se reporter à la note de bas de page 2 à la page 98 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 (2025 = 1,4031).
- 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 3 914 729 \$.



Tim Wiggan

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

M. Wiggan 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 2025

Sous la direction de M. Wiggan, les faits saillants de l'exercice 2025 du secteur Services bancaires de gros comprennent :

- un résultat net déclaré pour l'exercice de 1,6 milliard de dollars, soit une augmentation de 44 % par rapport à l'exercice précédent, et un résultat net rajusté de 1,7 milliard de dollars¹⁾, soit une augmentation de 23 % par rapport à l'exercice précédent;
- des produits de 8,4 milliards de dollars, soit une augmentation de 15 % par rapport à l'exercice précédent;
- la réalisation de l'intégration de TD Cowen, qui offre aux clients une seule maison de courtage proposant une solide gamme de produits et des solutions globales;
- le chef de file dans le cadre de la vente de la participation de la banque dans Schwab, l'une des plus importantes opérations sur les marchés des capitaux au sein des marchés mondiaux;
- la réorganisation de la structure de leadership pour offrir une expérience clients hors pair et l'adoption d'un modèle de prestation des services agile et axé sur les produits pour simplifier les flux de travail; et
- le lancement de l'assistant virtuel IA de Valeurs Mobilières TD qui permet aux collègues responsables des ventes, de la négociation et de la recherche de fournir aux clients des renseignements sur les marchés dix fois plus vite.

Après avoir pris en considération son rendement global, le FPE 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 9 020 000 \$ pour M. Wiggan pour l'exercice 2025. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Wiggan pour les deux derniers exercices. En 2024, M. Wiggan était chef de groupe, Gestion de patrimoine et Assurance, Groupe Banque TD.

	2025 — Réel	2024 — Réel	Composition réelle de la rémunération en 2025
Salaire	750 000 \$	750 000 \$	Diagramme circulaire illustrant la composition réelle de la rémunération en 2025 : - UAP : 40 % - Options : 20 % - Espèces : 32 % - Salaire : 8 % 92 % de rémunération variable
Rémunération variable	8 270 000 \$	3 375 000 \$	
Intéressement en espèces	2 894 500 \$	1 181 000 \$	
Unités d'actions fondées sur la performance	3 601 585 \$	1 469 980 \$	
Options d'achat d'actions (arrondi)	1 773 915 \$	724 020 \$	
Rémunération directe totale	9 020 000 \$	4 125 000 \$	

Au cours de l'exercice 2025, M. Wiggan a également reçu une attribution unique d'UAI de 2 000 000 \$ en reconnaissance de son rendement et de ses importantes réalisations dans le cadre de l'intégration de TD Cowen et de l'opération visant l'aliénation de Schwab.

Actionnariat — M. Wiggan dépasse son exigence d'actionnariat de 8 500 000 \$²⁾.

Multiple requis ²⁾	Actionnariat réel au 31 décembre 2025				Multiple de la rémunération directe totale cible	
	Unités d'actions					
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$)	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actionnariat total (\$)	Actions détenues directement et acquises	Actionnariat total
1	12 940 205	0	12 683 710	25 623 915	1,52	3,01

- 1) Il y a lieu de se reporter à la note de bas de page 2 à la page 98 pour de plus amples renseignements.
- 2) Le multiple d'actionnariat de M. Wiggan est indiqué en tant que multiple de la rémunération directe totale cible, en conformité avec ses exigences d'actionnariat.



Ajai Bambawale
Chef de groupe et chef de la gestion des risques, Groupe Banque TD

M. Bambawale est responsable de la supervision de la gestion des risques pour les activités de TD. Il assure la supervision indépendante de la gestion des risques de Groupe Banque TD, y compris la gestion de la conformité réglementaire, la lutte contre le blanchiment d'argent, la gouvernance et le contrôle des risques, ainsi que l'élaboration de la stratégie de gestion des risques et de la politique de gestion des risques en fonction de l'appétit pour le risque et de la stratégie commerciale de la banque.

Rendement en 2025

Sous la direction de M. Bambawale, les faits saillants de l'exercice 2025 du secteur Gestion des risques comprennent :

- l'accent sur le programme de redressement de la LCBA aux États-Unis et la réalisation de plusieurs étapes importantes, comme il est indiqué à la page 7 et aux pages 23 à 26 du rapport annuel 2025 de la banque (<https://www.td.com/ca/fr/a-propos-de-la-td/aux-investisseurs/investisseurs/renseignements-financiers/rapports-financiers/rapports-annuels/rapports-annuels-2025>);
- le maintien d'une progression stable des principaux programmes de redressement de la banque en matière de LCBA et de conformité, tout en maintenant notre élan grâce à l'amélioration générale des risques et des contrôles au moyen du programme Road to Strong;
- un partenaire stratégique clé pour les secteurs d'activité durant la refonte de la stratégie ainsi que dans le cadre de nouvelles occasions comme l'IA et les actifs numériques;
- d'importants progrès ont été réalisés pour combler les lacunes et améliorer les compétences dans des domaines clés comme la LCBA et la conformité; et
- l'accent sur la mise en place et le renforcement des bases solides de la culture de gestion des risques de la banque.

Après avoir pris en considération son rendement global, le FPE 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 6 570 000 \$ pour M. Bambawale pour l'exercice 2025. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Bambawale pour les deux derniers exercices.

	2025 — Réel	2024 — Réel	Composition réelle de la rémunération en 2025
Salaire	750 000 \$	750 000 \$	Salaire 11 % Options 19 % Espèces 31 % UAP 39 % 89 % de rémunération variable
Rémunération variable	5 820 000 \$	2 112 500 \$	
Intéressement en espèces	2 037 000 \$	738 500 \$	
Unités d'actions fondées sur la performance	2 534 610 \$	920 580 \$	
Options d'achat d'actions (arrondi)	1 248 390 \$	453 420 \$	
Rémunération directe totale	6 570 000 \$	2 862 500 \$	

De plus, au cours de l'exercice 2024, M. Bambawale a reçu une attribution unique d'UAAC de 1 000 000 \$ afin de favoriser son maintien en fonction et de soutenir son engagement continu.

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

Multiple requis ¹⁾	Actionnariat réel au 31 décembre 2025				Multiple de la rémunération directe totale cible	
	Actions détenues directement (\$)	Unités d'actions		Actionnariat total (\$)	Actions détenues directement et acquises	Actionnariat total
		Acquises (\$) ²⁾	Susceptibles d'acquisition (\$)			
6	123 184	2 277 103	8 285 126	10 685 413	3,20	14,25

1) La valeur des unités d'actions à acquisition conditionnelle de M. Bambawale comprend une combinaison d'UAD et d'UAAC. La valeur des UAAC incluses est de 969 609 \$.

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 2025, 2024 et 2023.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire ¹⁾ (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$)	Attributions fondées sur des options ²⁾ (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres ³⁾ (\$)	Valeur du plan de retraite ⁴⁾ (\$)	Autre rémunération ⁵⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
Raymond Chun ⁶⁾ Président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD	2025	1 150 686	6 629 650	3 265 361	2 630 000	811 700	86 463	14 573 860
	2024	737 590	1 469 980	724 023	1 181 000	117 500	51 675	4 281 768
	2023	600 000	1 195 280	588 729	959 400	116 700	52 974	3 513 083
Kelvin Vi Luan Tran Chef de groupe et chef des finances, Groupe Banque TD	2025	750 000	2 733 290	853 727	1 393 000	159 000	85 180	5 974 197
	2024	650 000	964 130	474 876	773 500	119 900	83 197	3 065 603
	2023	601 234	1 185 900	584 104	1 020 700	742 200	194 790	4 328 928
Leo Salom ⁷⁾ Chef de groupe, Services de détail aux États-Unis, Groupe Banque TD et président et chef de la direction, TD Bank U.S.	2025	1 052 325	8 629 543	1 054 408	3 758 905	151 400	118 815	14 765 396
	2024	1 019 250	2 466 688	391 006	1 010 417	126 800	72 850	5 087 011
	2023	1 011 900	2 851 125	518 317	1 803 206	129 700	90 002	6 404 250
Tim Wiggan Chef de groupe, Services bancaires de gros, Groupe Banque TD et président et chef de la direction, Valeurs Mobilières TD	2025	750 000	5 601 585	1 773 933	2 894 500	99 300	46 707	11 166 025
	2024	710 741	1 469 980	724 023	1 181 000	174 400	42 610	4 302 754
	2023	750 000	2 534 610	1 248 405	2 037 000	1 204 700	78 637	7 853 352
Ajai Bambawale Chef de groupe et chef de la gestion des risques, Groupe Banque TD	2025	750 000	1 920 580	453 421	738 500	205 900	99 428	4 167 829
	2024	725 508	1 339 330	659 680	1 075 500	206 700	104 304	4 111 022
	2023	725 508	1 339 330	659 680	1 075 500	206 700	104 304	4 111 022
Bharat Masrani ⁸⁾⁹⁾¹⁰⁾ Ancien président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD	2025	379 726	0	0	0	0	3 255 081	3 634 807
	2024	1 500 000	0	0	0	0	106 001	1 606 001
	2023	1 493 207	6 845 390	3 371 618	1 554 000	0	119 536	13 383 751

- 1) Le salaire reflète le salaire de base gagné au cours de la période du 1^{er} novembre 2024 au 31 octobre 2025 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 2025.
- 2) En 2025, la juste valeur à la date d'attribution (valeur rémunératoire) des attributions fondées sur des options faites à M. Chun, M. Tran, M. Salom, M. Wiggan et M. Bambawale était inférieure à la juste valeur comptable à la date d'attribution de 60 299 \$, 15 765 \$, 19 471 \$, 35 758 \$ et 23 054 \$, 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 2025 correspondait à 17 % 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 2021 à décembre 2025, d'après une durée de vie contractuelle correspondant à la durée complète de dix ans des options d'achat d'actions. La juste valeur comptable des attributions de décembre 2025 est également fondée sur une durée de vie contractuelle et les facteurs supplémentaires suivants : un taux d'intérêt sans risque de 3,42 %; une volatilité prévue de 19,44 %; et un taux de dividende prévu de 4,02 %.
- 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 2025, M. Chun a reporté 50 % 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 moins les cotisations des employés, 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. Pour M. Wiggan, ce montant comprend également les cotisations théoriques de la banque au plan de retraite à l'intention des dirigeants. 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 140 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 2025, le montant de M. Chun comprend 46 104 \$ pour des avantages indirects; le montant de M. Tran comprend 35 901 \$ pour des avantages indirects et 32 434 \$ pour des frais de planification fiscale/financière; le montant de M. Salom comprend 51 053 \$ pour des avantages indirects et 43 013 \$ pour des frais de planification fiscale/financière; le montant de M. Wiggan comprend 35 901 \$ pour des avantages indirects; le montant de

M. Bambawale comprend un montant de 35 901 \$ pour des avantages indirects et 22 189 \$ pour des frais de planification fiscale/financière; le montant de M. Masrani comprend 2 968 711 \$ en rémunération pour son rôle de conseiller et 114 940 \$ pour du soutien de bureau et administratif (voir la note de bas de tableau 10 ci-dessous pour de plus amples renseignements).

- 6) Chun a été nommé président du Groupe et chef de la direction de Groupe Banque TD le 1^{er} février 2025 à la suite du départ de M. Masrani. Avant cette nomination, M. Chan a été chef de l'exploitation de Groupe Banque TD du 1^{er} novembre 2024 au 31 janvier 2025.
- 7) La rémunération de M. Salom 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 WM/Reuters (2025 = 1,4031; 2024 = 1,3590; 2023 = 1,3492). 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 précédant la date à laquelle les attributions ont été faites (avril 2025 = 1,415; décembre 2025 = 1,3774; 2024 = 1,4154; 2023 = 1,3570).
- 8) M. Masrani a atteint l'âge normal de la retraite le 1^{er} juin 2019 selon les modalités du plan de retraite et, par conséquent, il n'y a eu aucun changement à la « valeur rémunératoire » de cet avantage aux termes de la note de bas de tableau 4 depuis ce moment. L'obligation totale au titre des obligations découlant du régime de retraite payable à M. Masrani à la suite de son départ de la banque le 1^{er} février 2025 est présentée à la rubrique « Obligation au titre des prestations déterminées constituées des membres de la haute direction visés » à la page 146 de la présente circulaire.
- 9) Dans le cadre de l'échange de la participation de la banque dans TD Ameritrade contre une participation dans The Charles Schwab Corporation (Schwab), M. Masrani a été nommé au conseil d'administration de Schwab le 6 octobre 2020. Le 12 février 2025, TD a vendu la totalité de sa participation dans Schwab. Dans le cadre de l'aliénation, M. Masrani a démissionné du conseil d'administration de Schwab à la même date. En plus de la rémunération indiquée dans le tableau ci-dessus, M. Masrani a reçu les paiements suivants de la part de Schwab soit à l'égard de la période allant du 1^{er} novembre 2024 au 12 février 2025 ou pendant cette période : une rémunération de 50 000 \$ US que M. Masrani a choisi de reporter en tant qu'unités d'actions subalternes. Chaque unité d'action subalterne est l'équivalent d'une action ordinaire de Schwab et permet d'obtenir des équivalents de dividendes qui sont versés en espèces.
- 10) M. Masrani a quitté son poste de président du Groupe et chef de la direction avec prise d'effet le 1^{er} février 2025. Pour l'exercice 2025, la rémunération de M. Masrani a été calculée proportionnellement pour la période au cours de laquelle il a exercé ces fonctions (soit du 1^{er} novembre 2024 au 1^{er} février 2025). M. Masrani est demeuré au service de la banque à titre de conseiller jusqu'au 31 juillet 2025. Pendant cette transition, il a assuré la continuité de l'essentiel effort de redressement de la LCBA de la banque et, dans son rôle de conseiller, il a reçu une rémunération de 500 000 \$ par mois. M. Masrani a continué de recevoir certains avantages sociaux, notamment en matière de santé, et du soutien de bureau et administratif.

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 2025.

Nom	Attributions fondées sur des options					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
Raymond Chun	0	53,15	19 déc. 2025	0	525 885					
	5 800	65,75	12 déc. 2026	368 938						
	6 160	72,64	12 déc. 2027	349 395						
	7 872	69,39	12 déc. 2028	472 084						
	12 068	72,84	12 déc. 2029	682 083						
	20 036	71,88	12 déc. 2030	1 151 669						
	21 580	95,33	12 déc. 2031	734 367						
	47 534	90,55	12 déc. 2032	1 844 795						
	51 421	81,78	12 déc. 2033	2 446 611						
	59 730	75,76	12 déc. 2034	3 201 528						
	151 926	126,43	12 déc. 2035	445 143						
Total	384 127			11 696 614	525 885	66 578 88 771	8 612 590 11 483 453		1 345 475	
Kelvin Tran	0	53,15	9 déc. 2025	0	402 070					
	8 498	65,75	12 déc. 2026	540 558	14 113					
	9 312	72,64	12 déc. 2027	528 177						
	9 540	69,39	12 déc. 2028	572 114						
	9 116	72,84	12 déc. 2029	515 236						
	12 852	71,88	12 déc. 2030	738 733						
	27 581	95,33	12 déc. 2031	938 581						
	40 704	90,55	12 déc. 2032	1 579 722						
	51 017	81,78	12 déc. 2033	2 427 389						
	39 176	75,76	12 déc. 2034	2 099 834						
	39 721	126,43	12 déc. 2035	116 383						
Total	247 517			10 056 726	416 182	40 115 50 851	5 189 313 6 578 026		6 447 605	
Leo Salom	0	69,39	12 déc. 2028	0	2 833 005					
	52 752	72,84	12 déc. 2029	2 981 543						
	57 756	71,88	12 déc. 2030	3 319 815						
	62 211	95,33	12 déc. 2031	2 117 040						
	39 651	90,55	12 déc. 2032	1 538 855						
	45 271	81,78	12 déc. 2033	2 153 994						
	32 257	75,76	12 déc. 2034	1 728 975						
	49 058	126,43	12 déc. 2035	143 740						
Total	338 956			13 983 963	2 833 005	124 615 154 165	16 120 151 19 942 771		4 409 115	
Tim Wiggan	66 026	90,55	12 déc. 2032	2 562 469						
	85 683	81,78	12 déc. 2033	4 076 797						
	59 730	75,76	12 déc. 2034	3 201 528						
	82 535	126,43	12 déc. 2035	241 828						
Total	293 974			10 082 622	0	78 170 98 050	10 112 131 12 683 710		0	
Ajai Bambawale	0	72,64	12 déc. 2027	0	319 855					
	0	69,39	12 déc. 2028	0	1 680 568					
	0	72,84	12 déc. 2029	0	1 478 186					
	20 000	71,88	12 déc. 2030	1 149 600	889 859					
	50 516	95,33	12 déc. 2031	1 719 059						
	57 426	90,55	12 déc. 2032	2 228 703						
	57 618	81,78	12 déc. 2033	2 741 464						
	37 406	75,76	12 déc. 2034	2 004 962						
	58 084	126,43	12 déc. 2035	170 186						
Total	281 050			10 013 975	4 368 468	51 362 64 047	6 644 191 8 285 126		2 277 103	
Bharat Masrani ⁶⁾	0	53,15	9 déc. 2025	0	3 393 259					
	155 634	65,75	12 déc. 2026	9 899 879	98 962					
	183 632	72,64	12 déc. 2027	10 415 607						
	352 268	69,39	12 déc. 2028	21 125 512						
	217 224	72,84	12 déc. 2029	12 277 500						
	220 432	71,88	12 déc. 2030	12 670 431						
	236 259	95,33	12 déc. 2031	8 039 894						
	281 738	90,55	12 déc. 2032	10 934 252						
	294 485	81,78	12 déc. 2033	14 011 596						
Total	1 941 672			99 374 671	3 492 221	68 986 91 981	8 923 986 11 898 647		48 404 662	

- 1) 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.
- 2) Le nombre d'unités en circulation et la valeur correspondante comprennent la valeur des dividendes versés sous forme d'unités supplémentaires.
- 3) La valeur est fondée sur le cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX le 31 décembre 2025 de 129,36 \$.
- 4) Représente 75 % des UAP dont les droits n'ont pas été acquis, 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 payées, et qui resteront en cours jusqu'à ce que le membre de la haute direction visé parte à la retraite ou quitte par ailleurs la banque.
- 6) M. Masrani a quitté son poste de président du Groupe et chef de la direction avec prise d'effet le 1^{er} février 2025.

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⁾	Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)
Raymond Chun	12 déc. 2021	21 580	671 138	—	—	—
	12 déc. 2022	—	—	13 511	(3 107)	1 571 257
Kelvin Tran	12 déc. 2021	27 581	857 769	—	—	—
	12 déc. 2022	—	—	13 297	(3 058)	1 546 316
Leo Salom ³⁾	12 déc. 2020	—	—	3 478	—	546 298
	12 déc. 2021	62 211	1 934 762	—	—	—
	12 déc. 2022	—	—	30 545	(7 024)	3 552 187
Tim Wiggan	12 déc. 2022	—	—	21 568	(4 960)	2 508 268
Ajai Bambawale ⁴⁾	12 déc. 2020	—	—	3 478	—	546 298
	12 déc. 2021	50 516	1 571 048	—	—	—
	12 déc. 2022	—	—	16 323	(3 754)	1 898 244
	12 déc. 2022	—	—	2 761	—	401 349
Bharat Masrani ⁵⁾	12 déc. 2021	236 259	7 347 655	—	—	—
	12 déc. 2022	—	—	80 082	(18 416)	9 313 096

- 1) Les UAP attribuées le 12 décembre 2022 à MM. Chun, Tran, Salom, Wiggan, Bambawale et Masrani ont été acquises et sont venues à échéance le 12 décembre 2025. Des détails supplémentaires sont donnés à la rubrique « Coefficient de paiement des UAP en 2025 » 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.
- 3) Les attributions fondées sur des actions comprennent les UAAC attribuées à M. Salom le 12 décembre 2020 et acquises le 12 décembre 2025. Les UAAC ne sont pas réglées et demeureront en circulation jusqu'à ce que M. Salom prenne sa retraite ou quitte autrement la banque.
- 4) Les attributions fondées sur des actions comprennent les UAAC attribuées à M. Bambawale le 12 décembre 2020 et le 12 décembre 2022 et acquises le 12 décembre 2025. Les UAAC ne sont pas réglées et demeureront en circulation jusqu'à ce que M. Bambawale prenne sa retraite ou quitte autrement la banque.
- 5) M. Masrani a quitté son poste de président du Groupe et chef de la direction avec prise d'effet le 1^{er} février 2025.

Coefficient de paiement des UAP en 2025

Les UAP attribuées le 12 décembre 2022 ont été acquises et sont venues à échéance le 12 décembre 2025. 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 2025 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.

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 s’est établi à 80 %.

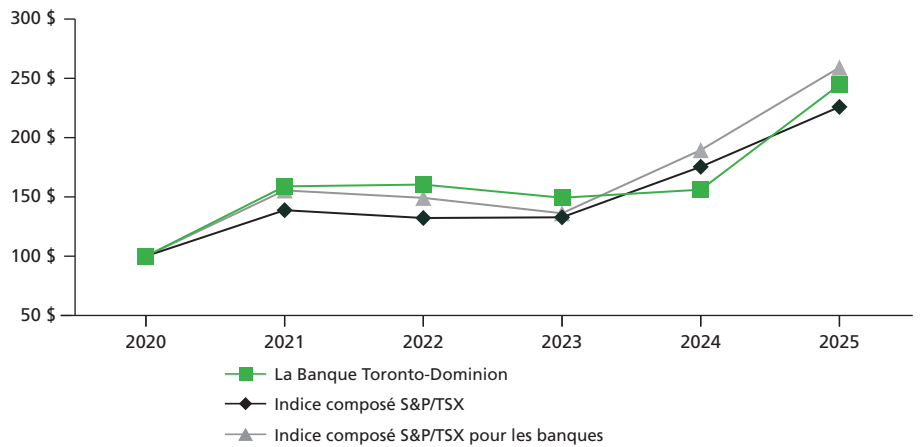
Le facteur de performance applicable aux UAP à l’échéance a été établi à l’aide de la moyenne du RTA relatif sur trois ans par rapport à celui des sociétés de référence pour les 20 jours de Bourse se terminant le 31 octobre 2025.

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.

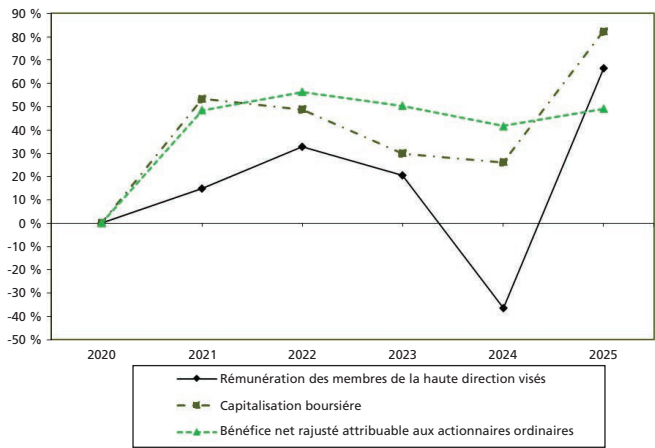
Valeur cumulative d’un investissement de 100 \$ en supposant le réinvestissement des dividendes (au prix établi par la banque aux termes du plan de réinvestissement des dividendes de la banque)



	2020	2021	2022	2023	2024	2025
La Banque Toronto-Dominion	100,0	158,9	160,4	149,3	156,1	244,6
Indice composé S&P/TSX	100,0	138,8	132,2	132,8	175,4	225,9
Indice composé S&P/TSX pour les banques	100,0	155,5	149,2	136,2	189,5	259,1

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 2020.



En utilisant 2020 comme année de référence, la rémunération totale versée aux cinq principaux membres de la haute direction visés a augmenté d'environ 67 % comparativement à une croissance au cours de la même période de 49 % du bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires et d'une croissance de 82 % 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 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; en 2025, M. Masrani a été chef de la direction 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 98 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 (%)
2025	54,33	14 460	0,38	194 562	0,03
2024	20,74	13 751	0,15	134 702	0,02
2023 ³⁾	39,33	14 432	0,27	138 706	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 98 de la présente circulaire.
2) Capitalisation boursière au 31 octobre de chaque année.
3) Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2023, certains montants ont été retraités pour tenir compte de l'adoption d'IFRS 17. Pour plus de détails, voir la note 4 des états financiers consolidés 2024 de la banque.

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.

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 au chef de la direction pour la période de cinq ans allant de 2021 à 2025, compte tenu de la performance en tant que chef de la direction (M. Chun en 2025; M. Masrani de 2021 à 2024) 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 ci-dessous 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 2025.

Exercice	Chef de la direction	Rémunération directe totale versée (en milliers) ¹⁾	[A] Rémunération réalisée (en milliers) ²⁾	[B] Rémunération réalisable (en milliers) ³⁾	[A] + [B] = [C] Valeur réelle de la rémunération directe totale au 31 décembre 2025 (en milliers)	Valeur de 100 \$		
						Période	Chef de la direction ⁴⁾	Actionnaires ⁵⁾
2021	M. Masrani	13 379 \$	8 482 \$	8 040 \$	16 522 \$	31/10/20 à 31/12/25	123 \$	275 \$
2022	M. Masrani	14 964 \$	13 454 \$	10 934 \$	24 388 \$	31/10/21 à 31/12/25	163 \$	173 \$
2023	M. Masrani	13 271 \$	3 054 \$	25 910 \$	28 964 \$	31/10/22 à 31/12/25	218 \$	171 \$
2024	M. Masrani	1 500 \$	1 500 \$	0 \$	1 500 \$	31/10/23 à 31/12/25	100 \$	184 \$
2025	M. Chun ⁶⁾	13 675 \$	3 780 \$	7 228 \$	11 008 \$	31/10/24 à 31/12/25	81 \$	176 \$
						Moyenne pondérée	145 \$	196 \$

- 1) Comprend le salaire et la rémunération variable versée à la fin de l’exercice relativement à la performance au cours de l’exercice.
- 2) La rémunération réalisée est la somme du salaire de base, des primes en espèces (avant le report en UAD), 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.
- 3) La rémunération réalisable est la somme de la valeur courante des unités dont les droits n’ont pas été acquis pendant la période et de la valeur des options dont les droits ont été acquis et dont les droits n’ont pas été acquis dans le cours pendant la période qui sont encore en circulation.
- 4) Ce montant représente la valeur réalisée et réalisable pour MM. Chun et Masrani de chaque tranche de 100 \$ de la rémunération directe totale au cours de l’exercice indiqué.
- 5) Ce montant représente la valeur cumulative d’un placement de 100 \$ fait dans des actions ordinaires le premier jour de la période indiquée, en supposant le réinvestissement des dividendes.
- 6) M. Chun a pris en charge les fonctions de président du Groupe et chef de la direction le 1^{er} février 2025 au départ de M. Masrani. Ces données présentent la rémunération directe totale de M. Chun pour l’exercice 2025 pour ses fonctions de chef de l’exploitation avec prise d’effet le 1^{er} novembre 2024 et de président du Groupe et chef de la direction avec prise d’effet le 1^{er} février 2025.

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, y compris l’information 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 : le ratio de rémunération du chef de la direction, 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.

Ratio de rémunération du chef de la direction

Au 31 octobre 2025, la rémunération moyenne des employés équivalents temps plein (à l’exclusion du chef de la direction) s’établissait à 178 174 \$. Ce qui, pour l’exercice 2025, se traduit par un multiple de rémunération moyen du chef de la direction par rapport aux employés de 82. Le ratio est calculé d’après la rémunération totale du chef de la direction présentée dans le tableau sommaire de la rémunération, divisée par la rémunération moyenne globale d’un employé équivalent temps plein (c.-à-d. le coût total des salaires et des avantages sociaux pour Groupe Banque TD, à l’exclusion de M. Chun, divisée par le nombre d’employés équivalents temps plein).

De plus amples renseignements sur la démarche de la banque en matière de rémunération totale et l’approche de la banque en matière de rémunération équitable sont disponibles sur la page de divulgation en matière de durabilité, qui peut être consultée sur le site Web de la banque au www.td.com/francais.

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 autres objectifs 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 133 à 136) 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. 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 2025 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/de crise.

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 notre 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, un seul produit ou une seule décision.
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 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 conformité
- risque d'assurance
- risque de marché (risque de marché lié aux activités de négociation et risque de marché lié aux activités autres que de négociation)
- risque de crédit
- risque lié à la suffisance des fonds propres
- risque d'exploitation, à l'exception du risque lié à la technologie, à la cybersécurité et aux données
- risque d'exploitation — risque lié à la technologie, à la cybersécurité et aux données
- risque de réputation
- risque lié aux crimes financiers
- risque de modèle
- risque de liquidités

Chaque principe en matière de principale catégorie de risque est appuyé par des mesures qualitatives et quantitatives avec des seuils et des limites connexes, au besoin, en vue de la surveillance continue de la performance par rapport à l'énoncé en matière de l'appétit pour le risque de la banque. Les mesures tiennent compte des conditions usuelles et des conditions difficiles et comprennent des mesures pouvant être regroupées au niveau de l'entreprise et transmises aux secteurs d'activité, dans la mesure du possible.

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. 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.

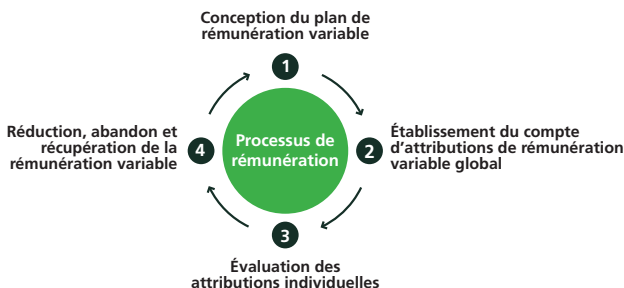
Culture de gestion des risques

La culture de gestion du risque est un élément fondamental de la culture de TD. Elle s'intègre dans le principe « Faire ce qu'il faut », un comportement commun auquel on s'attend de tous les collègues. Notre culture de gestion du risque façonne notre compréhension et notre évaluation des conséquences potentielles de nos décisions et repose sur l'attente fondamentale que peu importe notre secteur d'activité ou notre rôle nous sommes tous des gestionnaires de risque. Il incombe à chacun de tirer des leçons des expériences passées, d'encourager la communication ouverte et la transparence, et de relever soi-même les problèmes.

La culture de gestion du risque et de conformité de TD est renforcée par nos comportements en matière de risque — « Agir, Réfléchir, Savoir » — qui guident nos actions et nos décisions au quotidien. Elle est également soutenue par des procédures de contestation et de transmission aux échelons supérieurs à tous les niveaux, afin d'examiner attentivement les décisions et de se concentrer sur les bons résultats.

Un comportement éthique, l'intégrité et une bonne conduite sont également des éléments clés 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 l'appétit pour le 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. Établissement du 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 101, 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. Évaluation des 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, le chef de la gestion des risques et les autres cadres supérieurs au besoin 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 habituellement 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; et
- 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.

En octobre 2023, la banque a mis en œuvre une politique de récupération de la rémunération incitative afin de se conformer aux exigences de récupération de l'article 303A.14 du *Listed Company Manual* de The New York Stock Exchange. La politique s'applique aux membres de la haute direction, actuels et anciens, qui ont été membres de la haute direction au cours des trois derniers exercices avant la date à laquelle la banque est tenue d'effectuer un retraitement. Sous réserve de certaines conditions, la rémunération incitative faisant l'objet de la récupération est le montant reçu par l'actuel ou l'ancien membre de la haute direction qui excède le montant qu'il aurait reçu si la rémunération incitative avait été établie d'après les états financiers retraités applicables. Le CRH n'a effectué aucune récupération en 2025.

Exigences d'actionnariat

Pour favoriser le rapprochement des intérêts des dirigeants de la banque et ceux des actionnaires à long terme, les membres de la haute direction sont assujettis à des exigences d'actionnariat (EA). Les exigences sont habituellement établies en tant que multiples du salaire de base, le multiple augmentant pour traduire le niveau et les responsabilités du dirigeant. Les dirigeants peuvent respecter leur EA au moyen d'actions directement détenues, d'UAD, d'UAAC, d'UAP et d'UAI.

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 116 à 124 pour des détails sur les EA et la valeur des actions et des équivalents en actions détenus par les 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 sur une période 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, comme il est indiqué aux pages 101 à 107 de la présente circulaire, de l'information quantitative complémentaire est exigée pour la haute direction et les preneurs de risques importants.

En plus de participer au plan de rémunération de la haute direction présenté aux pages 101 à 107 de la présente circulaire, certains preneurs de risques importants participent au plan de rémunération en fonction de la performance. La capitalisation du plan de rémunération en fonction de la performance incitatif est liée à la réussite des entreprises productrices de produits d'exploitation de la salle des marchés de Valeurs Mobilières TD et à la performance générale de la banque, y compris des rajustements en fonction du risque, notamment discrétionnaires, jugés appropriés par le CRH. Le CRH a le pouvoir de réduire à zéro les fonds variables disponibles aux fins de distribution. Les attributions individuelles aux participants sont réparties de façon discrétionnaire par les cadres supérieurs à partir des fonds disponibles et tiennent compte de la performance de l'entreprise et du rendement individuel ainsi que des niveaux de rémunération concurrentiels sur le marché. La répartition des attributions est discrétionnaire, variant d'une année à l'autre, et les cadres supérieurs peuvent également choisir de ne pas émettre d'attribution à leur gré. Les fonds disponibles globaux comprennent les composantes fixes des attributions totales comme le salaire de base et les avantages sociaux et les composantes variables comme les intéressements en espèces et en titres de capitaux propres.

Pour les besoins des tableaux présentés ci-après, la haute direction se compose des 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).

Rémunération versée en 2025

Le tableau ci-dessous présente sommairement la valeur totale de la rémunération fixe et variable versée aux preneurs de risques importants à l'égard des exercices 2025 et 2024. 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.

(en millions de dollars CA)

	2025		2024	
	Haute direction	Preneurs de risques importants	Haute direction	Preneurs de risques importants
Nombre d'employés	6	229	5	229
Rémunération fixe				
Salaire ¹⁾	4,8	109,8	4,6	94,8
Total de la rémunération fixe	4,8	109,8	4,6	94,8
Rémunération variable				
Intéressement en espèces (non différé)	12,7	225,7	4,9	191,0
Unités d'actions (différées)	26,1	196,5	7,4	158,7
Options d'achat d'actions (différées)	8,2	26,7	2,8	22,0
Autre (différé) ²⁾	0,0	0,3	0,0	0,9
Total de la rémunération variable	47,0	449,2	15,1	372,6
Total de la rémunération	51,8	559,0	19,7	467,4

- 1) Le salaire représente le salaire annuel (ou l'équivalent) aux 31 octobre 2025 et 31 octobre 2024.
- 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.

Paielements spéciaux

Le tableau suivant présente sommairement la valeur totale des paiements spéciaux versés aux preneurs de risques importants pour 2025 et 2024. 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.

(en millions de dollars CA)

	2025		2024	
	Haute direction	Preneurs de risques importants	Haute direction	Preneurs de risques importants
Attributions garanties¹⁾				
Nombre d'employés	0	0	0	0
Montant total	0,0	0,0	0,0	0,0
Attributions à l'embauche²⁾				
Nombre d'employés	0	14	0	7
Montant total	0,0	21,7	0,0	14,0
Indemnité de cessation des fonctions³⁾				
Nombre d'employés	0	26	0	22
Montant total	0,0	39,1	0,0	32,9

- 1) Les attributions garanties comprennent toute tranche de la rémunération directe totale cible qui était garantie au cours de l'exercice.
- 2) Les attributions à l'embauche comprennent toute rémunération ponctuelle convenue au moment où l'employé a joint les rangs de la banque, y compris grâce à une acquisition.
- 3) La plus importante indemnité de cessation des fonctions versée en 2025 s'est établie à 9,6 millions de dollars comparativement à la plus importante indemnité de cessation des fonctions de 3,7 millions de dollars versée en 2024.

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.

(en millions de dollars CA)

	2025 ¹⁾		2024 ¹⁾	
	Haute direction	Preneurs de risques importants	Haute direction	Preneurs de risques importants
Dont les droits n'ont pas été acquis				
Unités d'actions	70,9	755,4	39,1	456,8
Options d'achat d'actions	61,9	210,4	0,2	1,4
Autre intéressement différé ²⁾	0,0	16,9	0,0	119,0
Dont les droits ont été acquis				
Unités d'actions	62,9	224,1	56,7	113,6
Options d'achat d'actions	93,3	116,0	12,8	17,0
Autre intéressement différé ²⁾	0,0	0,0	0,0	0,0
Paiement au cours de l'année civile				
Unités d'actions	20,4	268,1	10,0	139,3
Options d'achat d'actions	11,6	28,5	6,4	7,1
Autre intéressement différé ²⁾	0,0	49,0	0,0	46,5

- 1) D'après le cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX qui s'établissait à 129, 36 \$ le 31 décembre 2025 et à 76,53 \$ le 31 décembre 2024.
- 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; aux plans d'intéressements différés pour certains participants à la gestion de patrimoine; et aux intéressements en espèces différés convenus pour les employés qui ont joint les rangs de la banque, y compris grâce à une acquisition.

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 2025.

Prestations en vertu des plans de retraite

- MM. Chun, Tran, Bambawale et Masrani 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. M. Wiggan participe à un plan de retraite complémentaire à cotisations déterminées appelé plan de retraite à l'intention des dirigeants. Le plan prévoit des cotisations théoriques annuelles de la part de TD en fonction du niveau du dirigeant. Le solde du compte est rajusté à la hausse ou à la baisse pour tenir compte du rendement de l'investissement théorique en fonction de la composition de l'actif choisi par le dirigeant parmi les options offertes aux termes du plan. Le versement de la rente au dirigeant est conditionnel au respect des dispositions relatives à la conduite.
- 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 M. Masrani continue d'accumuler des prestations mais auxquels il ne participe 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	MM. Chun, Tran, Bambawale et Masrani (aux conditions modifiées plus amplement décrites ci-après pour MM. Chun, Bambawale et Masrani).
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 (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. 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. La rente annuelle totale de MM. Masrani et Chun provenant de l'ensemble des plans de la banque, y compris leurs rentes de l'État réputées, est plafonnée à 1,5 million de dollars. Pendant qu'il est chef de la direction, M. Chun peut continuer à accumuler des années de service décomptées dans le cadre du plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants au-delà de la limite de 35 ans pour atteindre ce maximum.
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 moyen de la formule de calcul ci-dessous – a), b) ou c) – qui offre la rente la plus élevée : a) salaire sans intéressement annuel en espèces (maximum de 35 ans); 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 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. Les gains ouvrant droit à pension maximums pour M. Bambawale sont de 1 175 000 \$. Si l'emploi de M. Bambawale prend fin après le 31 mars 2028, le montant de 1 175 000 \$ constituera ses gains moyens de fin de carrière. Les intéressements en espèces réels servent à calculer les gains ouvrant droit à pension avant le 31 octobre 2015 et les intéressements en espèces cibles pour les années de service après cette date.
Âge 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 au membre de la haute direction visé qui participe à ce plan un plan de retraite non enregistré et non capitalisé à l'intention des dirigeants qui comprend une tranche des cotisations incitatives annuelles en espèces des dirigeants. M. Salom participe actuellement 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.
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 : • 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 : • 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.

Plan de retraite à l'intention des dirigeants

La banque offre au membre de la haute direction visé qui participe à ce plan un plan de retraite à cotisations déterminées et non capitalisé auquel TD verse des cotisations théoriques. Le solde du compte théorique d'un dirigeant est rajusté à la hausse ou à la baisse pour tenir compte du rendement de l'investissement théorique en fonction de la composition de l'actif choisi par le dirigeant parmi les options offertes aux termes du plan, les cotisations théoriques de TD au plan de retraite à l'intention des dirigeants s'ajoutant aux prestations gagnées dans le plan de retraite enregistré de TD auquel participe le membre de la haute direction visé.

Membres de la haute direction visés participants	M. Wiggan.
Formule de calcul de la rente	Pour les participants à un plan de retraite enregistré à prestations déterminées de TD, les cotisations de base s'élèvent à 4 % des gains ouvrant droit à pension du dirigeant, majorés d'une cotisation correspondante du dirigeant de 5 % des gains ouvrant droit à pension du dirigeant.
	Les participants au plan de retraite à l'intention des dirigeants sont tenus de verser des cotisations aux termes du plan de retraite enregistré de TD auquel ils participent à un taux plus élevé que celui des participants non membres de la direction
Gains ouvrant droit à pension du dirigeant	Salaire annuel plus l'intéressement annuel en espèces réel supérieur à 200 000 \$, sous réserve d'un plafond de 1 300 000 \$.
Exigences d'acquisition	Le dirigeant doit remplir au moins une des deux exigences d'acquisition suivantes : • 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.

Forme de versement de la rente	Si le dirigeant cesse ses fonctions après avoir acquis tous ses droits, la valeur de son compte théorique aux termes du plan de retraite à l'intention des dirigeants lui est versée en cinq versements annuels, rajustés pour tenir compte du rendement de l'investissement théorique au cours de la période de versement. Les soldes des comptes théoriques inférieurs à 50 000 \$ sont payés en une seule fois.
Autres considérations	Le plan de retraite à l'intention des dirigeants est assujéti à des dispositions relatives à la conduite et le solde du compte théorique du dirigeant peut être annulé en cas de violation de ces dispositions. Les dispositions relatives à la conduite consistent notamment à s'assurer que la conduite ne justifie pas une mesure disciplinaire ou un licenciement et à exiger le respect continu des conditions de non-concurrence, de non-sollicitation et de non-divulgaration après le départ à la retraite ou la cessation d'emploi.

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. MM. Chun, Tran, Bambawale et Masrani 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	MM. Chun, Tran, Bambawale et Masrani.
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 23 084 \$ prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada) en 2025. 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 2025, la rente maximum est de 3 756 \$ 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 embauchés avant le 1^{er} janvier 2019 (plan de retraite à prestations déterminées (Canada) de TD) afin de les aider à prévoir leur retraite. MM. Salom et Wiggan participent au plan de retraite à prestations déterminées (Canada) de TD, qui a été fermé aux nouveaux employés embauchés après le 1^{er} janvier 2019. 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. Wiggan.
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 23 084 \$ prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada) en 2025. 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 2025, la rente maximum est de 3 756 \$ par année de service décomptée.

Mécanismes relatifs à la retraite de M. Chun

Les prestations de M. Chun 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 gelées le 31 janvier 2025, les gains moyens de fin de carrière devant être calculés au moment de sa retraite. Les gains moyens de fin de carrière sont fondés sur le titre de chef de groupe de M. Chun et sont fixés à 1 000 000 \$.

Pour chaque année de service à titre de chef de la direction, M. Chun a accumulé des prestations de retraite annuelles uniformes de 110 000 \$ par année. Cette charge de retraite à payer à titre de chef de la direction 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. Chun ne peut dépasser les limites de cotisation de plans agréés. La rente annuelle totale de M. Chun provenant de l'ensemble des plans de la banque, y compris ses rentes de l'État réputées, a été plafonnée à 1,5 million de dollars au moment de sa nomination à titre de chef de la direction. Afin d'offrir des prestations de retraite concurrentielles sur le marché, les années de service décomptées continueront de s'accumuler après la limite de 35 ans, conformément aux dispositions du plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants.

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 ayant été déterminées au moment de sa retraite. Pour chaque année de service à titre de chef de la direction, M. Masrani a accumulé 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 comprenait des prestations dans le cadre de l'Association de la caisse de retraite et du Régime de pensions du Canada et pouvait faire l'objet d'un rajustement cumulatif réputé en contrepartie du fait que M. Masrani ne pouvait 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 1,5 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 2024 et le 31 octobre 2025.

Nom	Années de service décomptées		Rente (de retraite) annuelle payable		Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2024 ³⁾⁴⁾	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs en 2025 ⁵⁾	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs en 2025 ⁶⁾	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2025 ³⁾⁴⁾
	31 octobre 2025 ¹⁾	À 65 ans	31 octobre 2025	À 65 ans ²⁾				
Raymond Chun	34	43	590 900 \$	1 537 600 \$	5 932 900 \$	811 700 \$	377 500 \$	7 122 100 \$
Kelvin Tran	26	35	441 900 \$	632 200 \$	4 522 000 \$	159 000 \$	345 600 \$	5 026 600 \$
Leo Salom	14	20	245 000 \$	334 400 \$	2 307 100 \$	151 400 \$	109 300 \$	2 567 800 \$
Tim Wiggan	17	28	20 400 \$	60 700 \$	226 200 \$	3 400 \$	(39 700) \$	189 900 \$
Ajai Bambawale ⁷⁾	33	35	653 900 \$	794 500 \$	8 398 000 \$	1 204 700 \$	294 500 \$	9 897 200 \$
Bharat Masrani ⁸⁾	35	35	1 431 200 \$	1 431 200 \$	19 106 300 \$	0 \$	(930 400) \$	18 175 900 \$

- 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 20 ans pour M. Chun, 26 ans pour M. Tran, 32 ans pour M. Bambawale et 18 ans pour M. Masrani. Les années de service décomptées pour le plan de retraite à prestations déterminées (Canada) de TD s'établissent à 14 ans pour M. Salom et à 17 ans pour M. Wiggan. Les années de service décomptées (arrondies à l'année entière la plus près) de M. Masrani pour le plan agréé de TD Banknorth s'établissent à 2 ans.
- 2) Les rentes de retraite estimatives à 65 ans sont calculées en supposant que le salaire et la rémunération incitative 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.
- 3) La valeur de toutes les rentes comprend le coût des montants payables provenant de tous les plans de la banque auxquels participe ou a déjà participé le membre de la haute direction visé.
- 4) Les valeurs ont été calculées au moyen de la même méthode d'évaluation et des mêmes hypothèses actuarielles que celles ayant servi au calcul des obligations découlant du régime de retraite et des charges de retraite indiquées à la note 22 des états financiers consolidés audités de la banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2025.
- 5) La valeur rémunératoire comprend la valeur de la rente projetée accumulée à l'égard du service pendant la période de présentation (coût du service), déduction faite des cotisations des employés, l'incidence sur les variations de l'obligation au titre des prestations constituées du plan (le cas échéant) et toute différence entre les gains réels et estimatifs.
- 6) Les variations de l'obligation attribuables à des éléments non rémunérateurs comprennent les montants attribuables à l'intérêt couru sur l'obligation en début d'exercice, les changements touchant les hypothèses actuarielles et les autres gains et pertes touchant les résultats.
- 7) La rente accumulée de M. Bambawale comprend sa rente de retraite du Royaume-Uni et a été convertie en dollars canadiens d'après le cours du change de clôture de la Banque du Canada le 31 octobre 2015 (1,8399 \$ CA = 1,00 £).

8) 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 clôture 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 2023. 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. La rente estimative à 65 ans de M. Masrani tient compte de son âge au 31 octobre 2023 puisqu'il a plus de 65 ans. M. Masrani a quitté son poste de chef de Groupe et chef de la direction le 1^{er} février 2025. Ses prestations de retraite annuelles sont données à la date de son départ à la retraite, soit le 1^{er} février 2025.

Obligation au titre des cotisations déterminées constituées des membres de la haute direction visés

Nom	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2024	Variation attribuable à des éléments rémunératoires en 2025 ¹⁾	Variation attribuable à des éléments non rémunératoires en 2025 ²⁾	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2025
Tim Wiggan	89 200 \$	95 900 \$	22 700 \$	207 800 \$

- 1) La variation attribuable à des éléments rémunératoires comprend la valeur de la cotisation théorique de l'employeur au plan de retraite à l'intention des dirigeants au nom du membre de la haute direction visé.
- 2) La variation attribuable à des éléments non rémunératoires de l'obligation comprend un rajustement pour tenir compte du rendement de l'investissement théorique pendant la période de présentation.

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 2025;
- cours de clôture de l'action ordinaire à la TSX le 31 décembre 2025 de 129,36 \$ et
- prestations de retraite calculées selon la date de fin d'exercice du 31 octobre 2025.

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⁾
Raymond Chun					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	19,4	0,0	(3,8)	0,0
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(0,5)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	7,5	0,0	7,5
Total	0,0	19,4	7,5	(4,3)	7,5
Kelvin Tran					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	12,8	0,0	(3,8)	0,0
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(0,4)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	4,5	0,0	4,5
Total	0,0	12,8	4,5	(4,2)	4,5
Leo Salom					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	20,9	4,7	(12,3)	4,7
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(0,2)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	11,3	0,0	11,3
Total	0,0	20,9	16,0	(12,5)	16,0
Tim Wiggan					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	21,4	1,4	0,0	1,4
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Solde théorique du PRD	0,0	0,0	0,0	(0,2)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	7,7	0,0	7,7
Total	0,0	21,4	9,1	(0,2)	9,1
Ajai Bambawale					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	13,7	1,7	(3,8)	1,7
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(0,5)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	5,7	0,0	5,7
Total	0,0	13,7	7,4	(4,3)	7,4

- 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) M. Salom a un contrat qui prévoit une indemnité de cessation des fonctions en cas de cessation des fonctions non motivée consistant en 24 mois de salaire de base et de sa cible d'intéressement en espèces annuel. 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.

Mécanismes de M. Masrani

Pour l'exercice 2025, la rémunération cible de M. Masrani a été calculée au prorata pour la période pendant laquelle il est demeuré à son poste de président du Groupe et chef de la direction (soit du 1^{er} novembre 2024 au 1^{er} février 2025). M. Masrani est demeuré au service de la banque à titre de conseiller jusqu'au 31 juillet 2025. Pendant cette transition, il a assuré la continuité de l'essentiel effort de redressement de la LCBA de la banque et, dans ce rôle de conseiller, il a reçu une rémunération de 500 000 \$ par mois sur cette période de six mois. M. Masrani continue de recevoir certains avantages sociaux, notamment en matière de santé, et du soutien de bureau et administratif. Pour de plus amples renseignements au sujet de la rémunération gagnée par M. Masrani pour l'exercice 2025, il y a lieu de se reporter au « Tableau sommaire de la rémunération » de la présente circulaire. Pour de plus amples renseignements au sujet des droits à pension de M. Masrani après son départ à la retraite, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Prestations en vertu des plans de retraite » de la présente circulaire. M. Masrani reçoit une rente annuelle totale provenant de l'ensemble des plans de la banque, y compris ses rentes de l'État réputées, plafonnée à 1,5 million de dollars. Pour de plus amples renseignements au sujet de la rémunération différée (en titre de capitaux propres) de M. Masrani après son départ à la retraite, il y a lieu de se reporter au tableau « Attributions fondées sur des options et fondées sur des actions en cours ».

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'achat (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 exercées 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

Situation	Démission	Départ à la retraite	Cessation des fonctions non motivée	Cessation des fonctions motivée	Changement de contrôle
UAI	Perdus	Vient à échéance normalement sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite et des autres conditions du plan	Vient à échéance normalement sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite et des autres conditions du plan	Perdus	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 A) la banque réalise une opération visant une fusion, un regroupement ou une réorganisation de l'entreprise avec une autre entité (autre qu'une réorganisation de société de portefeuille bancaire, sauf si cette réorganisation vise une fusion ou un regroupement) qui donne lieu à ce qui : i) les actions comportant droit de vote en circulation de la banque représentent moins de 50 % des droits de vote combinés de la nouvelle entité; ou ii) il y a, ou il devrait y avoir, un changement de 50 % ou plus des administrateurs de la banque; B) le conseil considère qu'il existe d'autres circonstances justifiant l'application de la disposition en cas de changement de contrôle. 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 à la suite de certains 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 octobre 2025, 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 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 ne peut dépasser 5 % des actions ordinaires émises et en circulation, soit 1 689 495 505 actions ordinaires en date du 31 octobre 2025. En outre, au cours de toute période d'un an, à la suite de l'exercice d'options d'achat d'actions, les initiés ne peuvent se voir émettre plus de 10 % des actions ordinaires émises et en circulation et aucun initié ne peut se voir émettre plus de 5 % des actions ordinaires émises et en circulation.

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			% des actions ordinaires en circulation		% des actions ordinaires en circulation	
		Nombre			Nombre		Nombre
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs							
Plan d'intéressement en actions de 2000	0,84 %	14 187 021	80,65 \$	0,20 %	3 384 710	1,04 %	17 571 731
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs	—	—	—	—	—	—	—
Total	0,84 %	14 187 021	80,65 \$	0,20 %	3 384 710	1,04 %	17 571 731

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 108. 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'antidate pas les options d'achat d'actions.
Prolongation de la date d'expiration	Si la date d'expiration d'une option d'achat d'actions tombe pendant une période d'interdiction d'opérations (période pendant laquelle le porteur d'options d'achat d'actions ne peut exercer ses options d'achat d'actions) ou pendant les dix jours de Bourse à la TSX suivant le dernier jour d'une période d'interdiction d'opérations, cette date d'expiration sera alors reportée au dernier jour de la période de dix jours de Bourse de la TSX suivant la période d'interdiction d'opérations, sous réserve d'une période de prolongation maximale de 12 mois. Les dates d'expiration des options d'achat d'actions détenues par des porteurs d'options d'achat d'actions qui sont assujettis à l'impôt fédéral américain sur le revenu à l'égard de ces options d'achat d'actions ne seront pas prolongées même si la date d'expiration initiale tombe au cours d'une période d'interdiction d'opérations.
Droits à la plus-value des actions	À l'exercice d'un droit à la plus-value des actions, le porteur reçoit une action ordinaire ou un paiement en espèces correspondant à la juste valeur marchande d'une action ordinaire, 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 prévoie 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	• 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.
Modification du plan	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 : i) une augmentation du nombre d'actions réservées aux termes du plan; ii) une diminution du prix d'exercice d'une attribution en cours ou une annulation et une réémission d'une attribution à des conditions différentes ayant pour effet d'entraîner une diminution du prix d'exercice des options attribuées; iii) le report de la date d'expiration initiale d'options d'achat d'actions; iv) le rétablissement de l'admissibilité des administrateurs externes à de nouvelles attributions aux termes des plans; v) une modification qui aurait pour effet de permettre le transfert d'une attribution à des fins autres que la planification ou le règlement normal d'une succession; vi) toute modification visant à éliminer ou dépasser le plafond de participation des initiés précisé dans la section portant sur les plafonds des attributions du plan; et vii) toute modification touchant les dispositions modificatives prévues à l'article 14 (la disposition modificative du plan). 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 du plan. Abstraction faite de ces modifications importantes des plans, le conseil d'administration peut apporter des modifications au plan sans l'approbation des actionnaires, y compris les suivantes : i) des modifications d'ordre administratif; ii) des modifications à l'acquisition, à l'exercice ou à l'expiration des options; iii) des modifications au traitement des options en cas de cessation des fonctions (par ex., départ à la retraite, cessation des fonctions motivée); ou iv) des modifications 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.
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.

- 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.

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 2025 :

Taux	Description	2025	2024	2023
Dilution	Par dilution, on entend le nombre d'options d'achat d'actions en circulation, divisé par le nombre total d'actions en circulation	0,84 %	0,84 %	0,79 %
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	1,04 %	1,13 %	1,20 %
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	0,12 %	0,15 %	0,14 %

4 Autres renseignements

Prêts aux administrateurs et dirigeants et autres opérations avec la banque

A notre connaissance et à l’exception de ce qui est indiqué ci-dessous, aucun des administrateurs, candidats aux postes d’administrateurs, membres de la haute direction ou employés actuels ou antérieurs, ni aucune des personnes ayant respectivement un lien avec ceux-ci, n’a de prêt en cours consenti par TD, à l’exception de de prêts de caractère courant ou de montants qui ont été entièrement remboursés à la date de la présente circulaire.

Nom et poste principal	Participation de TD	Encours le plus élevé au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2025	Encours au 15 janvier 2026	Nombre de titres achetés avec l'aide financière au cours de l'exercice 2025	Montant annulé au cours de l'exercice 2025
Sona Metha Chef de groupe, Services bancaires personnels au Canada	Prêteur	3 160 114,80 \$	1 999 476,74 \$	—	—

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 la rubrique « Gouvernance » dans la présente circulaire. En vertu de la Loi sur les banques et de sa charte, le comité de gouvernance est chargé de superviser les opérations avec des parties apparentées, soit un groupe composé d’administrateurs et de cadres dirigeants au sens de la Loi sur les banques. Le comité de gouvernance 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 Schwab. Cette assurance prévoit un montant de garantie réservé de 650 millions de dollars par sinistre et global pour la durée se terminant le 1^{er} mai 2026. 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 3,7 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.



Antonietta Di Girolamo
Secrétaire

5 Proposition des actionnaires

Les neuf propositions des actionnaires ci-après ont été soumises par certains porteurs d'actions ordinaires de la banque aux fins d'examen à l'assemblée. Après un examen attentif de chaque proposition et des discussions avec les proposants, le conseil d'administration de la banque s'oppose à chacune de ces propositions et recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** chacune de ces propositions pour les raisons indiquées ci-après. Les propositions et les déclarations à l'appui ont été imprimées comme elles ont été présentées.

Proposition 1

La proposition 1 a été soumise par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, et demande à la banque de mettre en œuvre un large éventail de mesures visant à atténuer le sentiment de désengagement des petits actionnaires.

Renforcement de la participation des actionnaires aux assemblées générales annuelles (AGA)

Il est résolu :

Il est proposé que le conseil d'administration prenne les mesures suivantes pour protéger l'organisation et prévenir les risques liés au désengagement des épargnants et investisseurs, souvent actionnaires individuels au détail :

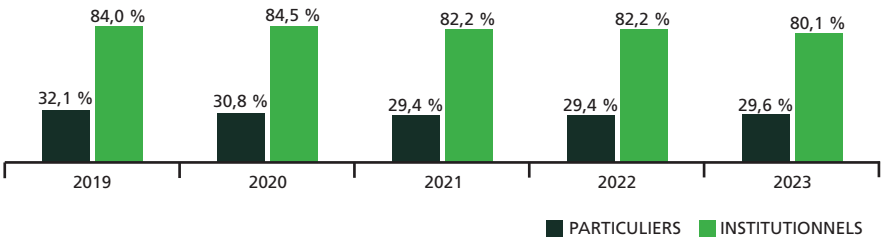
1. Amélioration de l'expérience de vote
 - Collaborer avec les agents de transfert pour simplifier et rendre plus accessible le processus de vote, y compris le vote en assemblée (virtuelle ou en personne) et le vote par procuration;
 - Guides interactifs et vidéos explicatifs pour démystifier les enjeux à l'ordre du jour;
 - Rappels personnalisés ou d'incitatifs légers pour encourager le vote.
2. Modernisation des communications
 - Rendre les communications plus claires, attrayantes et adaptées aux actionnaires individuels au détail;
 - Accélérer l'adoption de solutions technologiques (vote électronique simplifié);
 - Optimisation des plateformes de vote en ligne pour les rendre plus conviviales sur appareils mobiles;
 - Augmenter l'accessibilité des actionnaires à l'information, ceux moins familiers avec les technologies numériques (infolettres papier, lignes d'assistance, etc.).
3. Mobilisation thématique et intergénérationnelle
 - Intégration de sujets stratégiques ou sociétaux susceptibles de susciter un plus grand intérêt chez les jeunes investisseurs (climat, inclusion, IA, etc.);
 - Mise en lumière des propositions d'actionnaires et des enjeux de gouvernance d'entreprise (*gouvernance*) dans un format vulgarisé.
4. Documentation de la participation
 - Divulguer en circulaire, dans une section y étant consacrée avec tableau synthèse, de l'information détaillée sur la participation aux assemblées (en personne et virtuelles, ventilée), dans une perspective historique sur plusieurs années (depuis avant la COVID, au moins), notamment et lorsque possible :
 - i. le nombre de votes exercées en chiffres absolus (et non seulement en %),
 - ii. le quorum,
 - iii. le nombre d'actions avec droits de vote en circulation (ventilé par catégories, y compris les actions à droit de vote multiple),
 - iv. le nombre d'actionnaires (personnes physiques ou morales, propriétaires véritables opposés ou non [OBO/NOBO]) présents et :
 - v. le nombre de fondés de pouvoir (personnes physiques) les représentant.

Déclaration à l'appui :

Le déclin progressif de la participation des actionnaires, particulièrement les actionnaires individuels au détail, soulève plusieurs questions, notamment quant aux causes. Une tendance à la baisse continue, observé depuis plusieurs années, est bien documenté.

Constat préoccupant : les données issues du *Broadridge Proxy Pulse Canada*¹⁾ révèlent :

Participation selon les catégories d'actionnaires



En 2025, **Transat A.T. inc.** a dû reporter son assemblée annuelle, faute de quorum. Pareil incident, médiatisé²⁾, crée de l’incertitude dans le marché et provoque l’inquiétude des parties intéressées (*parties prenantes*). Plusieurs sociétés minières du TSX-V font face à des situations similaires.

En renforçant la participation des petits actionnaires, la Banque consolidera sa légitimité démocratique, améliorera la qualité du dialogue avec l’ensemble de ses détenteurs de titres et affirmera son *leadership* en matière de gouverne d’entreprise (*gouvernance*) moderne et inclusive.

1) https://www.broadridge.com/_assets/pdf/broadridge-proxypulse-2023-proxy-season-review.pdf
2) <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2161434/assemblee-transat-interrompue-quorum-insuffisant>

Réponse du conseil

 **Le conseil d'administration recommande de voter CONTRE la proposition.**

Le conseil recommande de voter CONTRE cette proposition pour les raisons suivantes : la participation des actionnaires est déjà une priorité pour TD; la banque a mis en œuvre de manière proactive plusieurs mesures allant au-delà des exigences de la loi et qui respectent ou dépassent les normes du secteur afin d'encourager la participation aux assemblées annuelles et lors du vote par procuration; les données relatives à la participation aux assemblées précédentes sont déjà accessibles au public et respectent les normes du secteur et les exigences de la loi; les exigences supplémentaires suggérées dans la proposition sont indûment coûteuses ou contraignantes, excessivement prescriptives, inapplicables ou, dans certains cas, impossibles à mettre en œuvre par TD seule.

TD reconnaît que l’engagement et la participation des actionnaires ainsi que l’exercice des droits de vote fondamentaux aux assemblées annuelles sont essentiels à une saine gouvernance et au plein respect des droits des actionnaires. Lors de ses assemblées annuelles des actionnaires, la banque veille à ce que les actionnaires (y compris les petits investisseurs) puissent y assister, poser des questions, avoir accès aux renseignements au moyen de multiples médias et voter virtuellement ou en personne (selon leur préférence), quelle que soit leur situation personnelle. Cela se manifeste dans les pratiques de longue date de TD qui visent à permettre une participation significative et cohérente des actionnaires aux assemblées de la banque.

La banque a investi et continue d’investir considérablement dans les meilleures pratiques du secteur afin d’accroître la participation à ses assemblées et de rendre le processus de vote plus accessible, plus pratique et plus clair. Ces efforts comprennent : l’élargissement de la distribution des documents relatifs à l’assemblée; l’utilisation des procédures de notification et d’accès pour rendre les documents relatifs aux assemblées disponibles sous forme électronique (ainsi que sous forme physique, gratuitement); l’envoi de rappels de vote personnalisés aux actionnaires; la mobilisation des membres de la direction pour encourager la participation des employés, des clients et des autres petits actionnaires; le recours aux services de Laurel Hill Advisory Group pour la communication avec les petits actionnaires et les actionnaires institutionnels par courrier électronique, messages textes et téléphone (appels téléphoniques en direct et messages téléphoniques préenregistrés); la mise à disposition d’un numéro sans frais avec des agents en direct permettant aux actionnaires de voter rapidement et en toute sécurité; l’organisation d’assemblées hybrides, soit en personne

ou en mode virtuel, afin que tous les actionnaires puissent y participer, quel que soit leur emplacement ou leur situation personnelle; et l'amélioration constante de la clarté et de la lisibilité de sa circulaire de procuration annuelle, notamment en utilisant des tableaux simples pour décrire les différentes façons dont les actionnaires inscrits et non inscrits (véritables) peuvent assister, voter et poser des questions lors des assemblées des actionnaires. Ces mesures ne sont pas exhaustives, traduisent les meilleures pratiques du secteur et démontrent l'engagement de TD à faire en sorte que tous les actionnaires qui souhaitent participer puissent le faire et être entendus.

La proposition demande une meilleure divulgation publique des données historiques sur la participation aux assemblées des actionnaires. Toutefois, TD divulgue déjà publiquement les données sur la participation aux assemblées annuelles conformément aux normes bancaires canadiennes et aux pratiques de ses pairs, aux règles de la TSX et à la législation canadienne en valeurs mobilières. En divulguant publiquement les résultats des votes et la participation aux assemblées, TD offre aux actionnaires une grande transparence et les taux de participation des actionnaires de TD sont demeurés stables depuis plusieurs années, traduisant un engagement constant et réel des actionnaires.

La proposition demande d'importants changements au niveau de l'exploitation, de la divulgation et de la communication qui sont excessivement prescriptifs et nécessiteraient des ressources considérables, notamment des documents supplémentaires, de la nouvelle technologie et des campagnes de communication spécialisées. TD doit pondérer les coûts supplémentaires liés à une sollicitation intensive et la diminution des rendements marginaux liés au ciblage des actionnaires détenant de petites participations ou des actionnaires qui ont volontairement choisi de ne pas divulguer leur identité, d'assister aux assemblées ou de voter. En outre, certaines des initiatives de la proposition comporteraient des changements à l'infrastructure et aux plateformes de vote par procuration offertes au Canada et ailleurs, telles que celles fournies par les fournisseurs de plateformes d'assemblées virtuelles, les agents de transfert, Broadridge et d'autres intermédiaires, qui sont indépendantes de la volonté de TD, ce qui rendrait leur mise en œuvre unilatérale par TD excessivement contraignante, voire impossible.

La proposition a été soumise sous la même forme à plusieurs émetteurs dont la situation diffère; TD n'a reçu aucun commentaire indiquant que ses actionnaires se sentent sous-engagés ou privés de leurs droits. Les solides stratégies de communication et pratiques en matière d'assemblée actuelles de TD sont conformes aux exigences des lois et aux normes acceptées par les plus importants émetteurs à capital ouvert du Canada et, dans de nombreux cas, les dépassent. Le fait que de nombreux petits actionnaires choisissent de ne pas voter lors des assemblées est une tendance mondiale et n'est pas propre à TD.



Pour les raisons qui précèdent, le conseil recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** cette proposition.

Proposition 2

La proposition 2 a été soumise par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, et demande à la banque d'élaborer et de rendre public un plan visant à accroître la représentation des jeunes au sein de ses instances.

Inclusion des jeunes au sein des instances de la Banque

Il est résolu :

Il est proposé que le conseil d'administration de la Banque élabore et rende public, d'ici à l'assemblée annuelle de 2026, un plan visant à accroître la représentation des jeunes (35 ans et moins) au sein de ses instances.

Déclaration à l'appui :

Ce plan inclura notamment :

- Des cibles mesurables de représentation de la jeunesse au sein du conseil et de ses comités consultatifs;
- Des mécanismes concrets pour identifier, recruter et accompagner des candidats;
- Un rapport annuel sur les progrès réalisés et les actions entreprises.

Dans un environnement mondial marqué par des transformations rapides et des défis complexes — qu'ils soient économiques, sociaux ou environnementaux —, la capacité d'anticipation et d'adaptation des institutions financières repose plus que jamais sur la diversité et la complémentarité des voix qui participent à leurs décisions.

Or, les jeunes demeurent encore largement sous-représentés dans les structures des grandes entreprises du pays, y compris dans le secteur bancaire. Cette absence constitue non seulement un enjeu d'équité, mais également une faiblesse stratégique.

Les jeunes, par leur proximité avec les nouvelles réalités économiques, technologiques et sociétales, sont porteurs d'une compréhension fine des attentes émergentes, notamment en matière de finance durable, d'innovation numérique et de transformation sociale. Leur participation à la gouvernance d'entreprise (*gouvernance*) permettrait d'enrichir les réflexions stratégiques et de mieux anticiper les évolutions des comportements, des marchés et des risques.

Plusieurs études démontrent que la diversité au sein des instances améliore non seulement la performance et la capacité d'innovation des organisations, mais aussi leur résilience face aux crises et leur crédibilité auprès des parties intéressées (*parties prenantes*).

En adoptant un plan structuré et transparent pour favoriser l'inclusion des jeunes dans sa gouvernance d'entreprise (*gouvernance*), la Banque enverra un signal fort de son engagement à bâtir une institution plus représentative, plus ancrée dans la réalité du pays et mieux préparée aux défis de demain.

Réponse du conseil



Le conseil d'administration recommande de voter CONTRE la proposition.

Le conseil recommande de voter CONTRE la proposition pour les raisons suivantes : elle est excessivement prescriptive et limiterait la capacité du conseil à gouverner efficacement; TD demande déjà l'avis des parties prenantes plus jeunes; les décisions doivent être fondées sur un large éventail de compétences et d'expérience, et non uniquement sur l'âge; les structures consultatives proposées ne sont pas conformes aux normes nord-américaines en matière de gouvernance bancaire; et TD favorise déjà la diversité sans imposer de quotas stricts fondés sur l'âge.

Bien que la communication avec les jeunes générations soit importante pour la réussite à long terme de la banque, la proposition imposerait des exigences excessivement prescriptives, comme des objectifs stricts en matière de représentation fondée sur l'âge et des structures consultatives spécialisées, qui limiteraient la capacité du conseil à se gouverner efficacement. De telles contraintes seraient inappropriées étant donné que TD doit conserver la souplesse nécessaire pour se gouverner d'une manière conforme à ses obligations et responsabilités juridiques, à l'évolution de ses stratégies et de ses besoins commerciaux et aux cadres de gouvernance établis.

Dans le cadre de ses pratiques commerciales et du dialogue continu qu'elle entretient avec les diverses collectivités qu'elle dessert, la banque communique activement avec les plus jeunes employés, clients et autres parties prenantes et intègre leurs points de vue dans le développement de produits, l'innovation numérique et les initiatives en matière d'expérience clients.

Bien que TD apprécie les contributions de personnes plus jeunes, la banque doit, aux fins d'une gouvernance efficace, choisir des dirigeants très diversifiés en fonction des compétences, de l'expertise, des caractéristiques et du jugement nécessaires pour superviser une banque d'importance systémique mondiale complexe et hautement réglementée, et pas seulement en fonction de l'âge. L'application et la priorisation d'objectifs fondés sur l'âge par rapport à d'autres caractéristiques aux fins de la représentation au conseil ou aux comités sont incompatibles avec la démarche de TD fondée sur les compétences et le mérite pour une gouvernance efficace et pourraient compromettre la capacité du conseil à réunir le groupe d'administrateurs et de dirigeants le plus qualifié. Il incombe au conseil de veiller à ce que tous les membres de sa direction possèdent la combinaison appropriée de compétences, d'expérience, de qualités et de caractéristiques nécessaires à la supervision et à l'exécution efficaces de notre stratégie et de nos plans, peu importe l'âge.

De plus, les structures consultatives proposées ne sont pas conformes aux pratiques de gouvernance nord-américaines, en particulier dans le secteur bancaire, où les normes de gouvernance mettent l'accent sur l'indépendance, l'expérience, la littératie financière et un ensemble exhaustif de compétences, et ajouteraient une complexité inutile sans nécessairement améliorer la surveillance. Les pratiques de gouvernance actuelles de TD respectent ou dépassent les normes canadiennes en matière de réglementation, d'investissement et de gouvernance canadiennes et la mise en œuvre de la proposition créerait des contraintes inutiles sans améliorer la capacité du conseil de s'acquitter de ses responsabilités de surveillance.

L'engagement de TD en faveur de la diversité des compétences, de l'expertise, des caractéristiques et du jugement est évident, comme en témoignent le renouvellement et le renforcement importants au sein de sa direction entrepris ces dernières années. Par exemple, à l'assemblée annuelle des actionnaires 2025, TD a présenté une liste considérablement renouvelée de candidats aux postes d'administrateurs, dotés d'un large

éventail de compétences et de caractéristiques diverses (y compris en termes d'âge). Cinq administrateurs sortants ont quitté le conseil à cette assemblée, quatre nouveaux administrateurs sont entrés au service du conseil à l'assemblée, un nouvel administrateur est entré au service du conseil après l'assemblée et tous les comités permanents du conseil ont été largement renouvelés, avec la nomination d'un nouveau président pour quatre des cinq comités.

En dernier lieu, la philosophie en matière de gouvernance de TD privilégie déjà la diversité des points de vue, des antécédents et des expériences sans engagements formels liés à l'âge, grâce à sa grille des compétences que le conseil examine et améliore régulièrement. Cela permet au conseil d'avoir tout ce qu'il faut pour superviser la stratégie et la gestion des risques tout en évitant les engagements stricts liés à l'âge qui pourraient limiter le choix des administrateurs les plus qualifiés.



Pour les raisons qui précèdent, le conseil recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** cette proposition.

Proposition 3

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, et demande à la banque d'adopter une politique de rémunération plus responsable qui tient compte de la performance globale de la banque.

Politique de rémunération responsable, alignée sur la performance

Il est résolu :

Il est proposé que la Banque se dote d'une politique de rémunération plus responsable et alignée sur la performance globale de la Banque

Déclaration à l'appui :

Dans un contexte où la modération salariale est attendue de tous les secteurs, il est essentiel que la rémunération des hauts dirigeants reflète non seulement la performance réelle de l'entreprise, mais aussi l'évolution économique générale et le climat social. Afin de renforcer la légitimité des décisions en matière de rémunération et de préserver la confiance des parties intéressées (*parties prenantes*), il est proposé que le conseil d'administration adopte, d'ici la prochaine assemblée annuelle, une politique de modération et de responsabilité encadrant la rémunération des hauts dirigeants.

Cette politique comprend les éléments suivants :

1. Alignement avec la performance et l'équité interne
2. La croissance de la rémunération totale des hauts dirigeants (salaire fixe, bonis, incitatifs à long terme) devrait **suivre des balises claires et comparables**, notamment :
 - la progression annuelle du bénéfice net ajusté de la Banque;
 - la croissance médiane des salaires des employés;
 - l'évolution du dividende versé par action.
 - Cet alignement permet de lier concrètement la reconnaissance des dirigeants à la performance réelle de l'organisation et à l'expérience vécue par l'ensemble des employés.
3. Plafond temporaire en période de pression économique
 - Lors de périodes économiques marquées par une forte inflation, une crise du logement ou une stagnation des revenus dans l'économie réelle, la Banque devrait envisager d'instaurer un plafond provisoire pour l'augmentation annuelle de la rémunération des dirigeants (ex. : 3 % à 5 %, sauf cas exceptionnel clairement justifié).
4. Transparence accrue dans les rapports publics
5. Le rapport annuel sur la rémunération devrait présenter une comparaison explicite entre :
 - la progression de la rémunération des hauts dirigeants;
 - la croissance salariale médiane des employés;
 - les indicateurs de performance financière et extrafinancière.

L'adoption d'une telle politique permettrait de favoriser une gouvernance d'entreprise (gouvernance) responsable, d'assurer un partage équitable de la valeur créée et de prévenir les tensions liées aux écarts de rémunération excessifs. Elle enverrait un signal clair de rigueur, de transparence et d'engagement envers une performance durable.



Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Le conseil d'administration recommande de voter CONTRE cette proposition pour les raisons suivantes : la rémunération de la haute direction de la banque est déjà une priorité; les solides programmes de rémunération de la banque permettent déjà d'établir un lien clair entre la rémunération et la performance des hauts dirigeants; la banque utilise toute une série de mesures et de paramètres de performance assortis d'une rémunération différée importante pour renforcer ce lien; la proposition reproduit les pratiques actuelles, est excessivement prescriptive et limiterait inutilement la prise de décision du conseil et de ses comités en matière de rémunération; et les pratiques de divulgation actuelles sont déjà exhaustives et transparentes, dépassant même dans de nombreux cas les exigences juridiques applicables.

TD reconnaît que la rémunération de la haute direction constitue une question de gouvernance importante qui influe directement sur la capacité de la banque à attirer, à maintenir en fonction et à motiver des dirigeants compétents, tout en incitant les membres de la direction et les autres dirigeants de la banque à maximiser la performance de la banque. TD s'engage à veiller à ce que sa démarche en matière de rémunération de la haute direction soit responsable, étroitement conforme aux cibles de performance internes et externes et soit dans l'intérêt véritable de la banque et de ses actionnaires. La banque dispose à cet effet d'un processus bien établi et exhaustif. Chaque année, la banque fait la preuve de cet engagement en tenant un vote consultatif annuel sur la rémunération et complète ces efforts en menant un vaste programme de communication avec les actionnaires, comme il est indiqué dans les rubriques « Rapport du comité des ressources humaines » et « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » de la présente circulaire. Les commentaires reçus à la suite de ce vote et de la part des actionnaires influencent directement les décisions du conseil d'administration et de son comité des ressources humaines en matière de rémunération. Les résultats du vote consultatif sur la rémunération et tout rajustement apporté au plan de rémunération de la haute direction de la banque sont présentés en détail chaque année dans la circulaire de la banque.

Le conseil a toujours démontré sa capacité à exercer son pouvoir discrétionnaire pour veiller à ce que la rémunération des membres de la haute direction soit conforme à leur rendement. Par exemple, comme il est indiqué dans la circulaire de l'année dernière, le conseil, sur la recommandation du comité des ressources humaines, a exercé son pouvoir discrétionnaire pour réduire sensiblement la rémunération de certains membres de la haute direction afin de rapprocher la rémunération de la performance de la banque, ce qui s'est traduit par une réduction de 89 % de la rémunération directe totale du chef de la direction de 2023 à 2024 et par des réductions allant de 25 % à 35 % de la rémunération variable des autres membres de l'équipe de haute direction en 2024. Ces rajustements renforcent l'engagement du conseil et du comité des ressources humaines à veiller à ce que la rémunération soit directement liée à la performance et à ce que les structures de rémunération demeurent rigoureuses, responsables et axées sur la création de valeur à long terme pour les actionnaires.

La proposition suggère que la banque lie la rémunération des hauts dirigeants à des indicateurs de performance spécifiques; toutefois, TD intègre déjà un large éventail de mesures financières, comme le BNAI rajusté, le RCPCAO, le rendement total pour les actionnaires relatif (RTA) et d'autres mesures non liées au RTA, dans son cadre de rémunération. La banque retient également les services d'un conseiller en rémunération indépendant externe afin de s'assurer que son cadre de rémunération est responsable, rigoureux, objectif et fondé sur les pratiques exemplaires du marché, tout en tenant compte de la nécessité de conserver des structures de rémunération appropriées pour attirer, maintenir en fonction et motiver des employés hautement qualifiés dans un marché de l'emploi de plus en plus concurrentiel.

La proposition exige également que la banque intègre des formules détaillées, des mesures et des plafonds de rémunération pendant les périodes de pression économique. Bien que l'intention qui sous-tend la proposition soit bonne, ces exigences reproduiraient les pratiques déjà mises en œuvre par la banque, limiteraient indûment la capacité du comité des ressources humaines à exercer son jugement éclairé et pourraient entraver la capacité de la banque à répondre rapidement à l'évolution des besoins commerciaux et aux conditions dynamiques du marché. Un solide cadre de gouvernance de la rémunération doit permettre une certaine souplesse pour que le conseil et ses comités puissent prendre en compte l'ensemble des facteurs, notamment financiers, d'exploitation, stratégiques et liés aux risques qui ont une incidence sur la performance. L'imposition de formules, de mesures et de plafonds de rémunération spécifiques limiterait indûment la capacité des administrateurs à garantir que les pratiques de rémunération de la banque sont équilibrées, concurrentielles et conformes aux intérêts à long terme des actionnaires.

En dernier lieu, les pratiques actuelles de TD en matière de présentation de l'information relative à la rémunération sont déjà solides et transparentes. L'information relative à la rémunération de TD comprend des renseignements détaillés sur les résultats au chapitre de la performance, les décisions en matière de rémunération, les raisons des rajustements, les résultats des votes et les commentaires des actionnaires. Ce niveau de divulgation respecte, et dans de nombreux cas dépasse, les exigences juridiques en vigueur en matière de divulgation et les normes canadiennes de gouvernance. Les exigences de divulgation supplémentaires proposées dans cette proposition seraient trop prescriptives et inutiles compte tenu des pratiques actuelles de la banque.



Pour les raisons qui précèdent, le conseil recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** cette proposition.

Proposition 4

La proposition 4 a été soumise par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, et demande à la banque d'adopter une nouvelle politique de diversification des compétences.

Diversification stratégique des compétences au conseil d'administration

Il est résolu :

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une nouvelle politique de diversification des compétences adaptée aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.

Déclaration à l'appui :

Cette politique prévoira notamment :

1. La révision de la matrice des compétences du conseil afin d'y inclure explicitement des domaines clés tels que :
 - Le climat et la durabilité;
 - L'équité sociale et raciale;
 - Les relations avec les peuples autochtones;
 - L'éthique de l'intelligence artificielle;
 - L'impact communautaire et les investissements responsables.
2. L'engagement à considérer activement des candidatures issues de parcours non traditionnels, y compris en provenance des milieux communautaires, universitaires, autochtones ou technologiques, pourvu que ces personnes détiennent une expertise stratégique ou sociétale pertinente.
3. La publication annuelle, dans la circulaire de sollicitation de procurations, d'un bilan transparent sur la diversité des expertises représentées au conseil ainsi que sur les progrès réalisés en la matière.

Les conseils d'administration des institutions financières évoluent dans un environnement où les enjeux de gouvernance (*gouvernance*) se complexifient rapidement. Les questions liées à la technologie, aux risques climatiques, à l'équité sociale, aux droits des Autochtones et à l'éthique des affaires exigent des expertises diversifiées et actualisées.

Or, la seule diversité démographique, bien qu'essentielle, ne suffit pas. Il est impératif d'élargir la palette des compétences présentes au conseil pour assurer :

- Une meilleure qualité des délibérations et des décisions stratégiques;
- Une anticipation plus fine des risques émergents;
- Un renforcement de la légitimité sociale et de la crédibilité de l'organisation;
- Une capacité à répondre aux attentes croissantes des investisseurs et de la société.

Intégrer activement des profils issus de parcours non traditionnels, notamment des milieux communautaires, autochtones, académiques ou technologiques, permet d'enrichir la réflexion collective et de mieux positionner l'organisation face aux défis d'aujourd'hui et de demain.

Enfin, la publication d'informations transparentes sur la diversité des expertises contribue à la reddition de comptes et à la confiance des parties prenantes.

Réponse du conseil



Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Le conseil recommande de voter **CONTRE** la proposition pour les raisons suivantes : elle est inutile et reprend les procédures rigoureuses de repérage et d'évaluation des compétences déjà en place au sein de la banque; le conseil priorise et examine déjà la diversité des compétences, de l'expérience, des antécédents et des caractéristiques lors de la sélection des candidats; la grille des principaux secteurs de compétences / d'expérience existante de la banque vise tous les domaines mentionnés dans la proposition; la banque fournit déjà à ses actionnaires des renseignements fiables et transparents sur les caractéristiques liées à la diversité et l'adoption de cette proposition n'apporterait aucun avantage supplémentaire aux actionnaires.

TD reconnaît qu'une combinaison diversifiée de compétences, d'expériences vécues, de caractéristiques et de points de vue est essentielle à une gouvernance efficace et favorise des discussions constructives. Pour témoigner de l'importance qu'elle accorde à la diversification de son conseil, TD a procédé l'année dernière à un examen exhaustif de la grille des compétences de son conseil, qui a donné lieu à d'importantes mises à jour, notamment une divulgation plus détaillée des différents principaux secteurs d'expérience visés par la grille. Ces révisions ont été apportées en réponse aux commentaires des actionnaires, à l'évolution du cadre de gouvernance et aux recommandations de la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance.

La proposition ne présente pas de nouvelles pratiques au-delà de celles actuellement utilisées par le conseil. Bon nombre des considérations énoncées dans la proposition, à savoir les considérations relatives à la durabilité, à l'équité, aux relations avec les Autochtones, à l'éthique de l'IA et à l'incidence dans les collectivités, sont déjà prises en compte dans la grille des compétences existante de la banque, dans les catégories « Questions d'ordre environnemental et de durabilité sociale », « Gestion du capital humain », « Cybersécurité, technologie et sécurité de l'information » et « Commercialisation/consommation/activités numériques/données ». Pour de plus amples renseignements, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Principaux secteurs de compétences / d'expérience » de la présente circulaire.

En outre, les critères utilisés par le conseil pour rechercher et trouver des candidats aux postes d'administrateurs incluent déjà la prise en compte de personnes issues d'horizons professionnels et d'expériences de vie très variés, comme en témoignent la liste de candidats aux postes d'administrateurs diversifiés et compétents proposés par la banque et considérablement renouvelée avant l'assemblée des actionnaires 2025. La banque examine régulièrement sa grille des compétences et ses critères de recherche afin de s'assurer qu'ils demeurent à jour et conformes à ses besoins stratégiques, à ses priorités et aux commentaires des actionnaires, et elle continuera à le faire.

En dernier lieu, comme il est indiqué ailleurs dans la présente circulaire à la rubrique « Principaux secteurs de compétences / d'expérience », la banque fournit des renseignements fiables et transparents sur la diversité des caractéristiques de son conseil, que l'on peut consulter dans sa circulaire de procuration de la direction annuelle.



Pour les raisons qui précèdent, le conseil recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** cette proposition.

Proposition 5

La proposition 5 a été soumise par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, et demande au conseil d'établir un comité consultatif permanent chargé, entre autres, d'examiner les impacts systémiques des décisions de la banque.

Reconnaissance formelle du rôle systémique du conseil d'administration

Il est résolu :

Il est proposé que le conseil d'administration établisse un comité consultatif permanent sur l'impact systémique des décisions de la Banque.

Déclaration à l'appui :

Le mandat de ce comité inclura notamment :

1. L'analyse des impacts systémiques des décisions stratégiques de la Banque sur :
 - Les inégalités économiques;
 - L'accès à la propriété;
 - Le climat et la transition énergétique;
 - La stabilité sociale et territoriale;
 - Les droits de la personne.
2. La formulation de recommandations visant à réduire les externalités négatives et à renforcer les effets sociétaux positifs liés aux activités de financement, d'investissement et de gestion des risques.
3. La publication annuelle d'un rapport d'impact systémique, annexé au rapport ESG, présenté aux actionnaires et au public, incluant des indicateurs concrets et vérifiables.

Les institutions financières exercent une influence déterminante sur l'économie, le tissu social et l'environnement. Par leurs décisions en matière de financement, d'investissement et de gestion des risques, elles contribuent directement à façonner des enjeux cruciaux tels que l'accès au logement, la lutte contre les inégalités, la transition climatique et la stabilité sociale.

Les grandes banques, en particulier, sont appelées à assumer cette responsabilité systémique, dans un contexte où les attentes des actionnaires, des parties prenantes et des régulateurs en matière de gouvernance d'entreprise (gouvernance) responsable ne cessent de croître.

Reconnaître formellement ce rôle systémique, c'est inscrire la gouvernance de l'institution (sa gouvernance) dans une approche moderne, proactive et alignée sur l'intérêt général. Cela permet :

- D'anticiper les risques réputationnels et opérationnels liés aux externalités négatives;
- De renforcer la résilience à long terme de la Banque;
- De répondre de manière structurée aux préoccupations sociétales croissantes;
- De démontrer un leadership crédible en matière de finance responsable.

La création d'un comité consultatif sur l'impact systémique des décisions de la Banque fournirait au conseil d'administration un cadre indépendant et rigoureux pour analyser ces enjeux, formuler des recommandations concrètes et assurer un suivi transparent. Le rapport d'impact systémique, intégré au rapport ESG, renforcerait la reddition de comptes et offrirait aux actionnaires une vision claire des progrès réalisés.

Réponse du conseil



Le conseil d'administration recommande de voter CONTRE la proposition.

Le conseil recommande de voter CONTRE cette proposition pour les raisons suivantes : la proposition empiéterait sur les fonctions et responsabilités du conseil et de ses comités, ainsi que sur leur surveillance actuelle des risques systémiques; la proposition pourrait nuire au cadre de gestion des risques de la banque et imposer à la banque des exigences excessivement prescriptives. La banque dispose déjà de solides pratiques en matière de gouvernance et de gestion des risques, est assujettie à la réglementation en vigueur et suit des démarches conformes aux pratiques du secteur, y compris celles d'autres grandes banques canadiennes.

TD reconnaît qu'une bonne compréhension des considérations d'ordre sociétal, politique, de capital humain et économique générales est importante et essentielle pour assurer le succès à long terme de la banque, et celle-ci tient régulièrement compte du cadre macroéconomique général au sein duquel elle exerce ses activités dans ses processus décisionnels. Toutefois, la proposition visant à établir un comité consultatif permanent chargé d'analyser l'impact systémique des décisions stratégiques de la banque sur les inégalités économiques, l'accès à la propriété, la transition climatique et énergétique, la stabilité sociale et territoriale et les droits de la personne est excessivement prescriptive et incompatible avec les pratiques de gouvernance au Canada. Si la proposition était mise en œuvre, l'obligation de créer un comité consultatif permanent limiterait la capacité du conseil à gouverner et empiéterait sur son rôle en transférant des responsabilités relevant de sa compétence à des personnes n'ayant aucune obligation fiduciaire ni responsabilité envers la banque, ses actionnaires ou d'autres parties prenantes clés. Cela serait inapproprié, car TD doit conserver la capacité de gouverner d'une manière conforme à ses obligations juridiques, à ses besoins commerciaux et à ses cadres de gouvernance établis et en constante évolution.

Les pratiques de gouvernance de TD sont également conformes aux normes largement acceptées parmi les grandes sociétés ouvertes canadiennes, y compris d'autres banques d'importance systémique mondiale. Ces émetteurs appliquent un modèle de primauté des actionnaires qui tient compte de facteurs financiers et non financiers, y compris les risques et les répercussions systémiques, lorsqu'ils sont pertinents pour la valeur à long terme. La démarche de TD est tout à fait conforme à ce modèle de gouvernance canadien dominant. La banque maintient une structure de saine gouvernance composée de cinq comités permanents (dont le comité de gouvernance, le comité des ressources humaines, le comité du risque, le comité d'audit et le comité de redressement) et de conseils et comités au niveau des filiales de TD (chacun doté d'un solide programme de gouvernance) qui aident le conseil à assurer une surveillance exhaustive de la stratégie, des risques et des pratiques commerciales responsables. Chaque comité est chargé d'un large éventail de responsabilités conformément à son mandat, dont l'une consiste à repérer et à atténuer les risques évolutifs liés à son mandat. Ces comités ont également des chartes bien définies et assurent, dans l'ensemble, une surveillance exhaustive de la stratégie, des risques et des pratiques commerciales responsables de la banque. En outre, plusieurs des sujets envisagés dans la proposition, soit les questions d'ordre social, économique, de transition climatique et énergétique et des droits de la personne, sont déjà traités dans les chartes des comités permanents existants. Pour de plus amples renseignements sur les responsabilités et les activités respectives du conseil et de chacun de ses comités, y compris en matière de risques, au cours de l'exercice 2025, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Rapports du conseil d'administration et des comités » de la présente circulaire.

Bon nombre des domaines d'intérêt visés dans la proposition concernent des questions sociales ou politiques générales qui dépassent le champ d'action ou les responsabilités fiduciaires de la banque. Si certains éléments, comme les risques climatiques, l'inclusion financière ou les considérations relatives aux droits de la personne, recoupent naturellement les saines pratiques commerciales et de gestion des risques, d'autres questions sont mieux traitées au moyen de politiques et de législations gouvernementales, et non par de nouvelles structures consultatives mises en place par des personnes qui n'ont pas accès aux renseignements nécessaires pour effectuer correctement de telles évaluations, ou qui ne disposent pas des connaissances requises, ou encore qui n'ont pas pour mission de le faire dans l'intérêt véritable de la banque.

Les institutions financières telles que TD sont également assujetties à une réglementation prudentielle, qui renvoie à un ensemble des lois, de règles et de pratiques de surveillance visant à garantir la sécurité, la solidité et la stabilité des banques et des autres institutions financières. Ce cadre reconnaît le rôle systémique important que jouent les banques dans l'économie canadienne, avec pour objectif de protéger les institutions financières contre les risques, de protéger les déposants, de préserver la confiance du public dans le système financier et de prévenir les crises systémiques. Parmi les éléments clés de la réglementation prudentielle figurent les exigences en matière de suffisance des fonds propres, les exigences de liquidité, les systèmes de gestion des risques et la surveillance prudentielle (BSIF). TD reconnaît le rôle important que jouent les institutions financières dans l'économie, mais estime que les mesures supplémentaires proposées font double emploi, étant donné que la réglementation prudentielle soumet déjà la banque à des obligations supplémentaires en matière de politique publique et d'intérêt public.

La banque maintient de solides cadres de gestion des risques et d'appétit pour le risque qui tiennent compte des risques systémiques auxquels elle est exposée. La création d'un comité consultatif permanent chargé d'examiner les décisions de la banque en matière de gestion des risques perturberait ces processus existants et imposerait des processus et des contraintes inutiles sans apporter d'avantages évidents aux actionnaires.

En dernier lieu, la banque a régulièrement démontré sa compréhension des considérations sociétales et économiques plus larges, notamment au moyen du travail effectué par les Services économiques TD, qui ont publié des articles sur divers sujets, notamment l'importance des initiatives de réconciliation avec les peuples autochtones¹⁾, les émissions tout au long du cycle de vie des véhicules électriques par rapport aux véhicules à essence au Canada²⁾ et l'incidence que le marché du logement peut avoir sur les écarts de richesse au Canada³⁾.

TD exerce ses activités dans le cadre d'un cadre juridique et de gouvernance bien établi qui exige que le conseil et la direction agissent dans l'intérêt véritable de la banque et tiennent compte des intérêts des actionnaires et de diverses autres parties prenantes. Les obligations juridiques actuelles des administrateurs et des dirigeants existent déjà que le conseil et la direction tiennent compte de toutes les questions pertinentes dans le processus décisionnel de la banque et, par conséquent et si cela est applicable, le conseil et la direction examinent les questions soulevées dans la proposition. La prise en compte par la banque des principales parties prenantes est conforme aux principes bien établis du droit canadien se rapportant aux

1) <https://economics.td.com/fr-critical-minerals-development-economic-reconciliation>

2) <https://economics.td.com/fr-lifecycle-emissions-electric-vs-gasoline-vehicles>

3) <https://economics.td.com/fr-esg-wealth-inequality>

obligations des administrateurs. Cela inclut les exigences prescrites par la loi en vertu du droit des sociétés et de la common law, selon lesquelles les administrateurs et les dirigeants d'une société peuvent tenir compte, entre autres, des facteurs suivants lorsqu'ils agissent dans l'intérêt véritable de la société : les intérêts des actionnaires, des employés, des retraités et des pensionnés, des créanciers, des consommateurs, des gouvernements, de l'environnement ainsi que les intérêts à long terme de la société. Par conséquent, cette proposition est contraire à ces principes bien établis du droit canadien.



Pour les raisons qui précèdent, le conseil recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** cette proposition.

Proposition 6

La proposition 6 a été soumise par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, et demande à la banque de publier un rapport sur les mesures prises pour prévenir et réduire le risque que des prêts soient accordés à des entreprises faisant appel au travail forcé et au travail des enfants dans la production de biens par sa clientèle ayant recours au financement bancaire.

Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les portefeuilles de prêts et d'investissements

Il est résolu :

Il est proposé que la Banque produise, à compter de 2027, un rapport destiné à ses actionnaires et aux parties intéressées [parties prenantes*] les renseignant sur les mesures prises au cours de l'exercice précédent pour prévenir et réduire le risque que des prêts soient consentis à des entreprises faisant appel au travail forcé et au travail des enfants dans la production de biens produits, achetés ou distribués par sa clientèle ayant recours au financement de ses activités par la Banque.

Déclaration à l'appui :

Rappelons que le 11 mai 2023 entrain en vigueur *La Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*⁶⁾. Cette loi exige que certaines entreprises déposent des rapports sur leurs efforts de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants, le premier de ces rapports devant être déposé d'ici le 31 mai 2024.

Bien que cette *Loi* vise à protéger les enfants contre l'exploitation et les violations des droits de la personne dans les chaînes d'approvisionnement, nous proposons que la Banque adopte une position proactive dans ce dossier en s'engageant, à titre de bon citoyen corporatif, à prévenir et à réduire le risque que son portefeuille de prêts et d'investissement comporte quelque forme que ce soit de soutien à des entreprises qui font appel à du travail forcé ou au travail des enfants dans leurs activités commerciales.

Il est important pour nous que la Banque soit davantage proactive pour les principales raisons suivantes :

1. Le financement, même indirect, d'entreprises impliquées dans le travail forcé des enfants est incompatible avec les valeurs fondamentales des Canadiens, les engagements publics des banques en matière de droits de la personne et les attentes des parties prenantes. Les scandales liés au travail forcé peuvent :
 - Provoquer des campagnes médiatiques et de boycottage;
 - Endommager durablement la marque et la confiance du public;
 - Affecter les relations avec les investisseurs institutionnels responsables.
2. Les grands investisseurs institutionnels, notamment ceux engagés dans les Principes pour l'investissement responsable (PRI) et d'autres initiatives ESG, exigent une gestion rigoureuse des risques liés aux droits de la personne. Les banques qui tardent à agir s'exposent à des votes d'opposition en assemblée et à des désinvestissements.
3. Le Québec et le pays se positionnent sur la scène internationale comme un pays défendant les droits de l'enfant et les valeurs éthiques. Les banques du pays, en tant qu'acteurs influents de l'économie, ont la responsabilité de traduire ces principes dans leurs pratiques financières, renforçant ainsi la crédibilité et l'influence du pays.

Une approche proactive de réduction des financements liés au travail forcé des enfants n'est pas seulement une exigence morale, mais une stratégie de gestion des risques, de protection de la réputation et

⁶⁾ <https://www.parl.ca/legisinfo/fr/projet-de-loi/44-1/s-211>

d'alignement avec les attentes des investisseurs et des parties prenantes. Cela permet aux banques du pays d'assumer leur rôle de leaders responsables dans l'économie mondiale. Cette proposition a reçu l'appui de 27,19 % des votes à la dernière assemblée annuelle.

Réponse du conseil



Le conseil d'administration recommande de voter CONTRE la proposition.

Le conseil recommande de voter CONTRE cette proposition pour les raisons suivantes : la banque a déjà mis en place des mesures efficaces pour lutter contre l'esclavage moderne, y compris le travail forcé et le travail des enfants, et pour rendre compte des mesures qu'elle prend à cet effet; ces questions sont déjà gérées et divulguées conformément à la législation en vigueur; la banque n'a fait l'objet d'aucune controverse majeure liée au travail forcé ou au travail des enfants; et TD publie tous les renseignements pertinents dans l'information déjà publique, auquel les actionnaires peuvent facilement accéder, y compris le rapport sur l'esclavage moderne et la traite des personnes annuel qui peut être consulté à l'adresse www.td.com.

TD est déterminée à soutenir et à respecter la protection des droits de la personne et s'oppose à toute forme d'esclavage moderne et de traite des personnes. Nous comprenons le rôle important que nous jouons dans le respect des droits de la personne et nous entendons éviter d'avoir une incidence négative sur les droits de la personne ou d'y contribuer.

TD divulgue actuellement les mesures qu'elle prend pour lutter contre l'esclavage moderne dans ses activités et sa chaîne d'approvisionnement, y compris le travail forcé et le travail des enfants, au moyen d'un rapport conforme à la législation applicable dans les territoires où nous exerçons nos activités. Le rapport peut être consulté sur la page Production de rapports sur la durabilité du site Web de la banque à l'adresse www.td.com.

Le rapport traite des points suivants :

1. Structure, activités et chaînes d'approvisionnement de TD
2. Risques d'esclavage moderne dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement
3. Mesures d'évaluation et de gestion des risques d'esclavage moderne, y compris
 - i. Politiques, programmes de formation et processus de diligence raisonnable concernant nos fournisseurs, nos employés et les services offerts à notre clientèle
 - ii. Mesures correctives, et
 - iii. Évaluation de l'efficacité de notre approche
4. Processus de consultation et de gouvernance de TD pour la préparation du rapport.

De plus, TD publie un énoncé de position à l'égard des droits de la personne, qui est mis à jour périodiquement et dont la dernière mise à jour date d'août 2024. L'énoncé de position à l'égard des droits de la personne réaffirme notre engagement à respecter les droits de la personne et décrit plus en détail notre démarche pour soutenir les droits de la personne. L'énoncé de position à l'égard des droits de la personne peut également être consulté sur la page Production de rapports sur la durabilité du site Web de la banque à l'adresse www.td.com.

Le repérage et l'évaluation des risques font partie intégrante de la manière dont la banque gère les risques et sont intégrés dans les processus de gouvernance ainsi que les programmes et pratiques de gestion des risques dans toute l'organisation, notamment la réalisation d'une analyse fondée sur les risques pour tous les risques financiers et non financiers importants auxquels la banque est exposée, y compris le risque environnemental et social. La banque évalue les résultats des évaluations des risques et des contrôles préalables renforcés et peut transmettre des opérations à des fins d'examen à l'équipe de gestion des risques ESG, au comité chargé du risque de réputation au niveau du secteur d'activité et comité chargé du risque de réputation au niveau de l'entreprise, selon le cadre de gouvernance des risques établi.

Nous continuons d'évaluer et d'améliorer nos outils de repérage et d'évaluation du risque environnemental et social, y compris les risques liés à l'esclavage moderne. En ce qui concerne l'évaluation de ces risques, nous avons lancé au cours de l'exercice 2025 une nouvelle évaluation du risque environnemental et social dans le cadre de notre programme de gestion du risque de tiers, ce qui renforce davantage notre capacité à repérer, à évaluer et à surveiller ces risques de manière continue. En ce qui a trait à nos processus d'octroi de prêts autres que de détail, nous continuons également à investir dans des solutions technologiques afin de fournir à nos collègues de première ligne des outils d'évaluation des risques efficaces et efficaces. Au cours de

l'exercice 2025, l'équipe de gestion des risques ESG de TD a amélioré son processus d'évaluation du risque environnemental et social pour les prêts autres que de détail (y compris les évaluations des risques liés aux droits de la personne et d'esclavage moderne) grâce au lancement d'une plateforme fondée sur l'infonuagique, le centre dédié au risque environnemental et social (*Environmental and Social Risk Hub*). Sur cette plateforme, le risque environnemental et social des clients à qui nous avons accordé des prêts autres que de détail peuvent être évalués, signalés et surveillés.



Pour les raisons qui précèdent, le conseil recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** cette proposition.

Proposition 7

La proposition 7 a été soumise par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, et demande à la banque de produire un rapport sur l'utilisation de l'intelligence artificielle en regard de la prise de décision au sein des hautes instances, l'évaluation des risques et la souscription de crédits.

Encadrement de l'intelligence artificielle pour préserver l'aspect humain

Il est résolu :

Il est proposé que la Banque produise un rapport sur l'utilisation de l'intelligence artificielle en regard de la prise de décision au sein de hautes instances, l'évaluation des risques et la souscription de crédits.

Déclaration à l'appui :

L'intelligence artificielle transforme rapidement le secteur financier, notamment en matière d'analyse des risques, d'automatisation des crédits, de détection des fraudes et de recommandation de produits. Ce virage comporte cependant des risques nouveaux, bien identifiés dans les recherches et politiques internationales.

Le Fonds monétaire international (FMI), dans un rapport publié en août 2023 (*Generative AI in Financial Services : Risks and Policy Considerations*)⁷⁾, met en garde contre :

« les biais algorithmiques, les atteintes à la vie privée, les menaces à la stabilité financière et les risques de gouvernance découlant d'une utilisation non encadrée de l'IA ».

En parallèle, plusieurs experts de renom, dont **Yoshua Bengio**, lauréat du prix Turing et figure majeure de la recherche en IA, ont exprimé publiquement leur **inquiétude croissante** face à l'absence de garde-fous efficaces. Dans une entrevue à *Les Affaires* (mai 2023), Bengio affirmait :

« L'urgence d'agir est réelle. Des systèmes d'IA puissants sont déjà capables de manipuler ou d'induire en erreur. »

Ces signaux d'alerte ont mené à l'adoption ou à l'étude de cadres réglementaires dans plusieurs pays. Au fédéral, le projet de loi C-27⁸⁾ — *Loi sur la Charte du numérique* —, actuellement à l'étude au Sénat, propose la création d'un cadre juridique spécifique pour l'intelligence artificielle à incidence élevée. Ce cadre imposera de nouvelles responsabilités aux entreprises utilisant l'IA, incluant les banques.

Dans ce contexte réglementaire et technologique en mutation, il est dans l'intérêt de la Banque :

- de démontrer sa responsabilité et sa transparence;
- de prévenir les risques juridiques, réputationnels et systémiques;
- de se positionner comme un leader prudent et éthique dans l'adoption de l'IA.

La publication proactive d'un rapport structuré sur l'utilisation de l'IA permettrait aux actionnaires d'exercer une supervision éclairée et à l'organisation de bâtir une gouvernance d'entreprise (*gouvernance*) digne de la confiance du public et des autorités.

Ce rapport devrait aborder les mesures prises par la Banque dans le but :

- de promouvoir la transparence sur comment, pourquoi et quand l'intelligence artificielle est utilisée;
- d'évaluer les résultats des systèmes d'IA, notamment les outils génératifs, afin de minimiser les biais et les inexactitudes, et permettre aux utilisateurs de faire la distinction entre les résultats de l'IA et ceux ayant été générés par les humains;
- former les employés ou contractuels qui développent ou utilisent l'IA afin qu'ils comprennent les enjeux juridiques, éthiques et opérationnels, notamment la protection de la vie privée la sécurité et les biais, et qu'ils soient en mesure d'adopter des systèmes d'IA de manière responsable.

Cette proposition a reçu l'appui de 17,36 % des votes à la dernière assemblée annuelle.

Réponse du conseil



Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Le conseil recommande de voter CONTRE cette proposition pour les raisons suivantes : la banque dispose déjà de solides contrôles en matière de gouvernance, de surveillance et d'équité pour repérer et gérer les risques liés à l'IA et renforce continuellement sa gestion des risques à mesure que l'IA évolue; les fonctions de gouvernance de l'IA de la banque sont appliquées conformément à la réglementation en vigueur; et la divulgation des renseignements détaillés demandés sur la manière dont l'IA est utilisée dans la prise de décision, comme l'évaluation des risques ou la souscription de crédits, exposerait des renseignements confidentiels et nuirait à la position concurrentielle de la banque.

La démarche de la banque en matière de développement et de gestion des cas d'utilisation de l'IA (y compris l'IA générative) est efficace et la banque a mis en place des mesures solides et appropriées pour repérer et atténuer les risques importants qui y sont liés. La banque a fait preuve de leadership en matière de gouvernance responsable de l'IA, de gestion des risques, de transparence et de préparation des employés.

La banque continue d'adopter une démarche proactive pour gérer les risques liés à l'IA. Sur la base de la feuille de route des cas d'utilisation de la banque et de son évaluation en 2025 du cadre de gestion des risques liés à l'IA (*AI Risk Management Framework*) du National Institute of Standards and Technology et des pratiques exemplaires du secteur, TD continue d'améliorer ses capacités de développement et de gestion des risques liés à l'IA. Un certain nombre d'organisations ont publié des principes en matière d'IA et défini des mesures qui pourraient s'appliquer aux systèmes d'IA. Notre démarche s'inspire de ces mesures publiées et les adapte pour répondre à nos besoins. Par exemple, la banque est membre de l'Artificial Intelligence Safety Institute Consortium du National Institute of Standards and Technology, qui vise à soutenir le développement et le déploiement d'une IA sûre, sécuritaire et fiable.

Tous les modèles, y compris les modèles d'IA, de TD sont gérés au moyen du processus de gestion du cycle de vie des modèles de TD qui utilise une démarche de « trois lignes de défense » pour ce qui est de la gestion de l'IA qui met l'accent sur une solide surveillance indépendante, et qui l'équilibre, et qui comporte de multiples fonctions de surveillance avec des responsabilités claires à l'égard des risques liés au déploiement de systèmes d'IA et de la propriété de ces risques. Le cadre de gestion du risque de modèle et la politique de surveillance du modèle de conformité globale sont des exemples de notre processus exhaustif et à multiples facettes de gestion des risques, notamment la sécurité, l'équité, la surveillance et la validation.

De plus, TD s'est engagée à respecter ses obligations réglementaires au moyen de son programme de gestion de la conformité à la réglementation conformément à la ligne directrice E-23 — Gestion du risque de modélisation du BSIF (2027) (la ligne directrice E-23 du BSIF) actuellement en vigueur, qui prévoit le respect des obligations réglementaires applicables à ses systèmes d'IA et d'IA générative.

La banque s'engage à assurer une gouvernance responsable de l'IA. Notre modèle d'exploitation pour l'IA d'entreprise garantit une gouvernance solide, la transparence et une utilisation éthique de l'IA dans tous les secteurs d'activité. Plus tard cette année, nous mettrons en œuvre une politique exhaustive intégrée de gestion des risques liés à l'IA qui traitera de la conformité, de la confidentialité des données, du risque de modèle, de la technologie/sécurité et de la gestion du risque de tiers. En outre, le modèle d'exploitation pour l'IA d'entreprise comprend une évaluation centralisée de la prise en charge de l'IA et des risques liés à l'IA, avec des gabarits de documents et de rapports clairs, ce qui permet à TD de faire preuve de transparence quant à la manière dont l'IA est utilisée, les raisons pour lesquelles elle l'est ainsi les moments où l'IA est utilisée, et favorise une surveillance éclairée.

Les fonctions de gestion du risque de modèle (*Model Risk Management*) et de surveillance de la conformité du bureau de gestion du risque de modèle (*Compliance Oversight of Model Office*) de la banque sont conformes à la ligne directrice E-23 du BSIF. Ces processus assurent une surveillance, une validation et une remise en question indépendantes de tous les modèles d'IA, y compris les solutions de tiers et des fournisseurs, garantissant ainsi que le risque de modèle, comme les biais, les inexactitudes et l'explicabilité, sont systématiquement pris en compte. De plus, les modèles d'IA qui présentent un risque plus que minime pour la banque sont soumis à une validation rigoureuse et à un examen en fonction des risques par les fonctions de gestion du risque de modèle et de surveillance de la conformité du bureau de gestion du risque de modèle. Ces examens évaluent spécifiquement le potentiel de biais, d'équité et d'exactitude, et des contrôles

compensatoires sont mis en place si nécessaire. Les modèles ayant une incidence sur les clients, les employés ou les collectivités font l'objet d'une attention supplémentaire afin de garantir la conformité réglementaire et leur conformité éthique.

La banque continue de veiller à ce que tous ses employés obtiennent une formation suffisante et pertinente en matière d'IA. Le groupe chargé de la stratégie de gestion des compétences en matière d'IA de la banque veille à ce que les employés et les entrepreneurs qui développent ou utilisent l'IA reçoivent une formation ciblée sur les questions juridiques, éthiques et d'exploitation, notamment la confidentialité, la sécurité, les biais et le risque de modèle. Les documents de formation sont régulièrement mis à jour afin de tenir compte de l'évolution des exigences réglementaires et des pratiques exemplaires.

En dernier lieu, TD doit faire preuve de prudence lorsqu'elle détermine les renseignements qu'elle divulgue concernant son utilisation de l'IA. Certaines capacités de l'IA peuvent constituer un avantage concurrentiel, et une divulgation publique détaillée pourrait permettre à des concurrents de reproduire ou d'exploiter ces renseignements d'une manière qui pourrait nuire à la banque. Pour cette raison, il ne serait pas approprié de fournir des rapports détaillés sur le déploiement de l'IA au-delà des exigences existantes et des mesures prises par la banque. TD maintient une surveillance étroite de ses systèmes d'IA, comme il est indiqué ci-dessus, afin de garantir une gestion efficace des risques sans compromettre la position concurrentielle de la banque.



Pour les raisons qui précèdent, le conseil recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** cette proposition.

Proposition 8

La proposition 8 a été soumise par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, et demande à la banque de divulguer annuellement l'information relative à sa déclaration pays par pays afin de permettre le calcul des ratios de rémunération dans un effort de lutte aux paradis fiscaux.

Divulgence publique d'information non confidentielle, déclaration pays par pays, ratios de rémunération et paradis fiscaux

Il est résolu :

Il est proposé que la banque divulgue annuellement, au grand public, l'information non confidentielle relative à sa Déclaration pays par pays, aux fins du calcul détaillé et significatif des ratios de rémunération, notamment ventilés par territoires, et aux fins de contribution à l'effort de lutte aux paradis fiscaux, notamment en matière de transparence.

Déclaration à l'appui :

À plusieurs reprises, des années durant, la banque a reçu du MÉDAC — et aujourd'hui de Vancity — des propositions d'actionnaire demandant le calcul et la divulgation du ratio de rémunération. Malgré la quantité substantielle de votes obtenus à l'appui de ces propositions (XX% en 2023), la banque ne divulgue toujours pas son ratio de rémunération global, comme c'est obligatoire depuis déjà un certain temps aux États-Unis et comme le font déjà plusieurs sociétés ici, au pays.

Malgré le fait que le ratio de rémunération devrait être publié pour l'ensemble des employés selon les normes (1) de la *Global Reporting Initiative* (GRI), la divulgation publique des données non confidentielles de la « Déclaration pays par pays » — l'Action 13 (2) du Cadre inclusif (3) OCDE/G20 sur les BEPS (acronyme anglais d'Erosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices (4)), initiative internationale à laquelle l'État a adhéré — viendrait permettre le calcul de ratios de rémunération significatifs propre à permettre de mieux interpréter le ratio de rémunération global en en enrichissant la description du contexte.⁴⁾

Qui plus est, la divulgation de ces données non confidentielles au grand public — comme c'est par ailleurs le cas dans plusieurs autres pays, y compris en Europe — constituerait un exercice de transparence, de bonne volonté et de bonne foi propre à alimenter directement les efforts de lutte à l'évasion fiscale, à l'évitement fiscal, aux « paradis fiscaux » et autres « législations de complaisance ».

Or, selon le baromètre Edelman⁹⁾ réalisé en 2024 auprès de la population canadienne, 59 % des répondants canadiens croient que les dirigeants d'entreprise tentent délibérément de tromper les gens en disséminant des informations qu'ils savent erronées ou largement exagérées. On observe une méfiance marquée envers les dirigeants traditionnels et les chefs d'entreprise.

Pour toutes ces raisons, la Banque doit rendre publiques, chaque année, les données non confidentielles de sa Déclaration pays par pays.

Cette proposition a reçu l'appui de 9,99 % des votes à la dernière assemblée annuelle.

- 4) Aucune citation ni référence n'accompagnait ce paragraphe dans la déclaration du proposant.
9) https://www.edelman.ca/sites/gfiles/aatuss376/files/2024-03/2024%20Edelman%20Trust%20Barometer_Canada%20Report_EN_0.pdf

Réponse du conseil



Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Le conseil recommande de voter **CONTRE** cette proposition pour les raisons suivantes : la banque fournit déjà l'information requise, y compris le ratio de rémunération du chef de la direction qui figure à la page 132 de la présente circulaire; la banque respecte déjà ou dépasse toutes les lois et normes sectorielles en vigueur; la proposition est inutilement complexe et ajouterait des exigences excessives ou trop prescriptives; et l'information actuellement fournie par la banque traduit l'engagement de TD en faveur de la transparence de ses pratiques de rémunération, qui sont conformes aux intérêts des actionnaires et respectent les normes réglementaires.

La banque s'engage à fournir des informations détaillées et appropriées pour permettre aux actionnaires d'évaluer les plans, politiques et pratiques de rémunération de la banque. La législation et la réglementation actuellement en vigueur obligent la banque à divulguer les informations demandées par la proposition et, plus particulièrement, la banque doit suivre les exigences appropriées en matière de déclaration des informations financières et de diligence raisonnable pour la transparence fiscale. Dans le cadre des informations supplémentaires fournies aux actionnaires, la circulaire de la banque comprend l'information relative au ratio de rémunération de notre chef de la direction, une comparaison de la rémunération totale du président et chef de la direction et de la rémunération moyenne totale d'un employé équivalent à temps plein, qui se trouve à la page 132 de la présente circulaire. La banque fournit également des informations sur sa démarche en matière de rémunération totale du personnel, applicable à tous les employés de TD sur la page de divulgation en matière de durabilité, qui peut être consultée sur le site Web de la banque au www.td.com/francais.

Dans le même ordre d'idées, TD s'est engagée à travailler de manière transparente et en collaboration avec les autorités fiscales et divulgue publiquement sa démarche en matière de gouvernance fiscale chaque année. De l'information pour l'exercice 2025 figurera sur le site Web de la banque à l'adresse <https://www.td.com/content/dam/tdcom/canada/about-td/pdf/esg/2025-public-accountability-statement-en.pdf> à la mi-mars 2026. Comme il y est indiqué, 92 % des impôts et taxes payés par la banque au cours de l'exercice 2025 l'ont été au Canada et aux États-Unis.

La banque respectera la directive de l'UE sur la publication d'informations pays par pays (la directive) dès que la législation applicable entrera en vigueur dans les États membres de l'UE où la banque exerce des activités. Les premières informations à publier en vertu de la directive le seront pour son exercice commençant le 1^{er} novembre 2024 et seront rendues publiques au plus tard le 31 octobre 2026. La banque respectera également la législation applicable en matière de publication d'informations pays par pays au fur et à mesure qu'elle sera adoptée dans les autres territoires où elle exerce des activités. À l'heure actuelle, les ratios de rémunération du chef de la direction par rapport aux employés ne font pas partie des exigences pays par pays et nous ne prévoyons pas que cette information fera partie des informations connexes de la banque.



Pour les raisons qui précèdent, le conseil recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** cette proposition.

Proposition 9

La proposition 9 a été soumise par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, et demande à la banque d'adopter une politique de vote consultatif annuel au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique.

Vote consultatif sur les politiques environnementales

Il est résolu :

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.

Déclaration à l'appui :

Selon le plus récent rapport *Banking on Climate Chaos*¹⁰⁾, le financement accordé par les cinq plus grandes banques au pays à l'industrie de l'énergie fossile a atteint près de 132 milliards de dollars américains en 2024. Ce financement se répartit ainsi : Banque Royale : 34,3 milliards \$ US; Banque Scotia 26,2 milliards \$ US; Banque Toronto-Dominion 29,0 milliards US\$, Banque de Montréal, 19,9 milliards \$ US et Banque CIBC, 22,3 milliards US\$.

La Banque continue à appuyer le développement de ce type d'énergie. Les actionnaires jouent un rôle clé dans le dialogue constructif entre les conseils d'administration et les parties prenantes. Dans ce contexte, le **vote consultatif sur la politique environnementale** ne vise pas à imposer des objectifs spécifiques ni à compromettre la compétitivité du secteur bancaire canadien, mais à :

- **Renforcer la gouverne d'entreprise (gouvernance) et la transparence**, en assurant que la stratégie environnementale soit régulièrement soumise à l'appréciation des actionnaires;
- **Aligner les pratiques de la Banque avec les attentes croissantes des investisseurs institutionnels internationaux**, qui considèrent les enjeux environnementaux et climatiques comme des risques financiers majeurs;
- **Réduire les risques réputationnels**, en démontrant que la Banque est sensible les préoccupations environnementales sans compromettre sa contribution à l'économie canadienne;
- **Favoriser une transition progressive et adaptée au contexte nord-américain**, en évitant les approches radicales ou conflictuelles.

Il est important de rappeler que ce vote est :

- **Consultatif, non contraignant**, respectant ainsi la gouverne d'entreprise (gouvernance) du conseil d'administration;
- Donne une opportunité d'exprimer un appui mesuré, sans remettre en cause les choix stratégiques fondamentaux ni l'indépendance du conseil;
- Envoie un signal de bonne gouverne d'entreprise (gouvernance), qui démontre l'engagement de la Banque à écouter ses actionnaires, sans adopter une posture politique ou idéologique.

L'appui à cette proposition a progressé ces dernières années, mais demeure en deçà du seuil d'influence significative. En atteignant un seuil de 30 %, voire plus, les actionnaires :

- Donnent un signal clair, mais raisonnable, en faveur d'une gouverne d'entreprise (gouvernance) environnementale renforcée;
- Évitent l'alternative d'une pression réglementaire ou politique plus intrusive à l'avenir;
- Contribuent à préserver la crédibilité et l'acceptabilité sociale de la Banque, y compris auprès des marchés internationaux.

Cette proposition a reçu l'appui de 17,50 % des votes à la dernière assemblée annuelle.

Réponse du conseil



Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Le conseil recommande de voter **CONTRE** cette proposition pour les raisons suivantes : un vote consultatif sur le climat n'est pas une pratique de gouvernance appropriée ni une norme sectorielle; un tel vote retirerait au conseil et à la direction la responsabilité de superviser les questions complexes liées au climat; un simple vote par oui ou par non ne peut remplacer un engagement significatif auprès des parties prenantes sur la stratégie environnementale et climatique de la banque, engagement que la banque mène de manière continue; et la banque publie déjà des renseignements clairs au sujet de sa démarche en matière de climat dans la présente circulaire et la divulgation en matière de durabilité, auxquels les actionnaires ont accès.

TD contribue à un avenir plus durable. Au moyen du plan d'action sur les changements climatiques de la banque, TD intègre des considérations et des cibles climatiques dans ses secteurs d'activité, y compris à titre de mesure dans son plan de rémunération de la haute direction pour les décisions en matière de rémunération, et de saisir les occasions liées à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone tout en aidant à renforcer la résilience environnementale et commerciale à l'échelle de la banque. De plus

¹⁰⁾ <https://www.bankingonclimatechaos.org/?bank=JPMorgan%20Chase#fulldata-panel>

amples renseignements sur ces efforts sont présentés à la rubrique « Durabilité chez TD » de la présente circulaire et la divulgation en matière de durabilité. Toutefois, la banque estime qu'un vote consultatif sur sa stratégie environnementale et climatique n'est pas approprié puisqu'il déplace indûment la responsabilité et l'obligation de rendre compte du conseil et de la direction envers les actionnaires sur des questions stratégiques importantes, ce qui est contraire aux bonnes pratiques en matière de gouvernance, aux obligations du conseil et de la direction et aux normes sectorielles.

Lorsqu'il approuve la stratégie de la banque, qui comprend les risques et les occasions d'ordre environnemental, le conseil prend en compte un large éventail d'informations provenant de diverses parties prenantes grâce à une bonne communication avec les actionnaires, les clients, les analystes, les autorités de réglementation, les agences de notation et les organisations non gouvernementales ayant un intérêt particulier dans divers aspects des stratégies et du rendement de la banque en matière d'enjeux ESG. TD est attachée à cet engagement et estime qu'il s'agit d'un aspect essentiel de l'établissement de la stratégie de la banque. Par exemple, au cours de l'exercice 2025, les administrateurs ont tenu des séances de communication avec les actionnaires institutionnels afin de recevoir les commentaires des investisseurs sur des questions, notamment de durabilité, de gouvernance, de rémunération et de stratégie, y compris plus de 50 réunions tenues par le président du conseil et le président du comité des ressources humaines avec les actionnaires institutionnels sur des questions de durabilité. D'autres détails sur l'engagement du conseil en matière des questions de durabilité sont présentés à la rubrique « Engagement du conseil en matière de durabilité, de gouvernance et autres questions » de la présente circulaire.

Dans le cadre de l'approbation de la stratégie de la banque, qui a été actualisée au cours de l'exercice 2025 à la suite d'un examen stratégique approfondi mené par M. Chun, président du Groupe et chef de la direction, le conseil est exposé à des informations pertinentes concernant la situation financière et concurrentielle de la banque et ses perspectives. Le volume, la complexité et la sensibilité concurrentielle de ces informations sont tels qu'il n'est pas pratique ou approprié de les divulguer publiquement dans leur intégralité. Par conséquent, le conseil estime qu'il ne serait pas possible, en pratique, de fournir aux actionnaires des informations suffisantes pour leur permettre de prendre une décision éclairée sur une résolution consultative binaire portant sur des questions stratégiques importantes et complexes, comme le suggère la proposition. Même si ces informations pouvaient être mises 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.

Compte tenu de ces complexités, le cadre juridique de la gouvernance de la banque confère au conseil d'administration les pleins pouvoirs et la pleine responsabilité en matière de stratégie d'entreprise. Le cadre reconnaît également le dynamisme nécessaire à l'élaboration et à l'exécution de la stratégie, qui est un exercice répété plusieurs fois par année. L'instauration d'un vote consultatif une fois par année sur la stratégie environnementale et climatique de la banque irait à l'encontre de ce cadre et des pratiques exemplaires en matière de gouvernance établies en déléguant les responsabilités de surveillance et d'établissement de la stratégie d'entreprise du conseil aux actionnaires. Aux termes du cadre existant, les actionnaires qui ne sont pas satisfaits de la stratégie globale ou de la performance de la banque peuvent communiquer avec le conseil pour exprimer leurs préoccupations, et sont encouragés à le faire, et disposent d'autres mécanismes de recours, y compris le vote annuel sur l'élection des administrateurs.

Une proposition semblable a été soumise au vote à quatre assemblées annuelles de la banque et les agences de conseil en vote et la majorité des actionnaires ont alors convenu qu'un vote consultatif sur les objectifs environnementaux et climatiques ne constitue pas un mécanisme de gouvernance approprié. La principale organisation de gouvernance au Canada et la voix des actionnaires institutionnels qui investissent dans des actions de sociétés ouvertes canadiennes — la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance — a rapporté en 2023, à la suite d'une table ronde tenue avec des investisseurs institutionnels de premier plan, que les votes consultatifs sur la question des changements climatiques étaient largement considérés comme une mesure radicale et que les investisseurs préfèrent un dialogue sur les questions climatiques et environnementales plutôt qu'un vote consultatif.¹⁾

La réglementation gouvernementale actuelle en matière d'environnement régit les objectifs climatiques et les normes de déclaration, que la banque continue de respecter, notamment en se conformant aux lignes directrices sur les indicateurs, objectifs et plans de transition 2021 du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC). Le GIFCC est la principale norme du secteur pour la communication de l'information financière importante relative aux changements climatiques. En dernier lieu, la banque a adopté son propre plan d'action sur les changements climatiques qui s'harmonise avec les initiatives de carboneutralité dans ses activités et son financement, dont les détails sont donnés sur la page

¹⁾ Voir « CCGG Investor Perspective : Say on Climate Voting in 2022 » à l'adresse <https://ccgg.ca/policies/>.

de divulgation en matière de durabilité, qui peut être consultée sur le site Web de la banque au www.td.com/francais.



Pour les raisons qui précèdent, le conseil recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** cette proposition.

Proposition d'actionnaire retirée

Même si cette proposition ne sera pas soumise au vote à l'assemblée, des détails de la proposition retirée suivante sont inclus à la demande du proposant dans le cadre de ses conditions de retrait.

InvestNow Inc. a soumis une proposition au nom de Gina Pappano, 7, Shannon Street, Toronto (Ontario) M6J 2E6, concernant le retour à la neutralité des points de vue et à l'obligation fiduciaire. InvestNow a accepté de retirer cette proposition. Le conseil remercie le proposant de son engagement à l'égard de cette proposition.

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,

Nature de la demande de renseignements :		
Situation :		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 et agent chargé de la tenue des registres 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) 416-361-0470 ou (envoi des procurations) 416-607-7964 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 actionnaires non inscrits (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/ca/fr/a-propos-de-la-td/aux-investisseurs/investisseurs/renseignements-financiers/rapports-financiers/resultats-trimestriels). 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/2026), à l'adresse

Pour toutes les autres demandes de renseignements des actionnaires, y compris les demandes d'aide pour voter	Pour communiquer directement avec les administrateurs indépendants
Veuillez communiquer avec les Relations avec les actionnaires de TD, • Par téléphone au 416-944-6367 ou au 1-866-756-8936 • Par la poste, à l'adresse suivante : La Banque Toronto-Dominion a/s Relations avec les actionnaires de TD C.P. 1, Toronto-Dominion Centre Toronto (Ontario) M5K 1A2 • Par courriel, à l'adresse tdshinfo@td.com Vous pouvez aussi communiquer avec Laurel Hill Advisory, • Par téléphone au numéro sans frais 1-877-452-7184 (416-304-0211 à l'extérieur de l'Amérique du Nord) • Par courriel, à l'adresse assistance@laurelhill.com.	Pour communiquer avec les administrateurs indépendants par l'intermédiaire du président du conseil : • Par la poste, à l'adresse suivante : M. John B. MacIntyre Président du conseil La Banque Toronto-Dominion C.P. 1, Toronto-Dominion Centre Toronto (Ontario) M5K 1A2 • Par courriel, aux Relations avec les actionnaires de TD, à l'adresse tdshinfo@td.com Les courriels adressés à M. MacIntyre aux fins de communication directe avec les administrateurs indépendants seront remis à M. MacIntyre.

Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

De temps à autre, la banque fait des énoncés prospectifs, écrits et verbaux, y compris dans la présente circulaire, d'autres documents déposés auprès des organismes de réglementation canadiens ou de la SEC et d'autres communications. En outre, des représentants de la banque peuvent formuler verbalement des énoncés prospectifs aux analystes, aux investisseurs, aux médias et à d'autres personnes. Tous ces énoncés sont faits aux termes des dispositions dites « refuges », et constituent des énoncés prospectifs aux termes de la législation en valeurs mobilières applicable du Canada et des États-Unis, notamment la loi des États-Unis intitulée *Private Securities Litigation Reform Act of 1995*. Les énoncés prospectifs dans la présente circulaire comprennent notamment des énoncés sur le moment de la tenue et l'ordre du jour prévus de l'assemblée annuelle des actionnaires, la démarche de la banque en matière de rémunération et les modifications apportées au plan de rémunération de la haute direction, les prévisions et objectifs financiers de la banque, la gouvernance prévue du conseil et des comités de la banque, les stratégies et la démarche de la banque en matière de questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance (ESG) ainsi que les hypothèses sous-jacentes pour les aborder, la divulgation en matière de durabilité de la banque, les programmes et stratégies de redressement et de gestion des risques liés à la BSA/LCBA aux États-Unis de la banque ainsi que les énoncés faits dans les lettres et les rapports aux actionnaires ci-joints. Les énoncés prospectifs comprennent notamment des énoncés qui figurent dans le présent document, dans le rapport de gestion 2025 dans le rapport annuel 2025 de la banque à la rubrique « Sommaire et perspectives économiques », aux rubriques « Principales priorités pour 2026 » et « Contexte d'exploitation et perspectives » pour les secteurs Services bancaires personnels et commerciaux au Canada, Services de détail aux États-Unis, Gestion de patrimoine et Assurance et Services bancaires de gros, dans d'autres énoncés concernant la nouvelle stratégie, les objectifs et les priorités de la banque pour 2026 et par la suite et les stratégies en vue de les réaliser, le contexte réglementaire dans lequel elle évolue, les cibles et les engagements, et le rendement financier prévu de la banque ainsi que les perspectives pour les activités de la banque ou les économies canadienne, américaine et mondiale.

Les énoncés prospectifs se reconnaissent habituellement à l'emploi de termes et expressions comme « suggérer », « chercher », « croire », « prévoir », « anticiper », « avoir l'intention de », « ambition », « s'efforcer de », « avoir confiance », « estimer », « planifier », « objectif », « s'engager », « cible », « objectif », « délai », « pouvoir », « possible » et « potentiel » et de verbes au futur ou au conditionnel, ainsi que d'autres expressions similaires, ou la forme négative ou des variantes de tels termes, mais ces termes ne sont pas les seuls moyens d'indiquer de tels énoncés. De par leur nature même, ces énoncés prospectifs reposent sur des hypothèses que la banque doit poser et supposent des risques et des incertitudes inhérents, généraux et spécifiques. En raison notamment de l'incertitude quant à l'environnement physique et financier, à la conjoncture économique, à la situation politique, et au cadre réglementaire, ces risques et incertitudes, dont bon nombre sont indépendants de la volonté de la banque et dont les répercussions peuvent être difficiles à prévoir, peuvent faire en sorte que les résultats soient sensiblement différents des attentes, des prédictions, des prévisions, des projections, des estimations, des cibles ou des intentions avancées dans les énoncés prospectifs.

Les facteurs de risque qui pourraient entraîner, individuellement ou collectivement, de tels écarts comprennent les risques notamment stratégiques, de crédit, de marché (y compris les marchés des actions, des marchandises, des changes, des taux d'intérêt et des écarts de crédit), d'exploitation (y compris les risques liés à la technologie, à la cybersécurité, aux processus, aux systèmes, aux données, aux tiers, à la fraude, aux infrastructures, aux initiés et à la conduite), de modèle, d'assurance, d'illiquidité, de suffisance des fonds propres, de conformité juridique et réglementaire (y compris les crimes financiers), de réputation, environnementaux et sociaux et les autres risques. Ces facteurs de risque comprennent la conjoncture économique et commerciale dans les régions où la banque exerce ses activités (notamment les risques liés aux politiques, au commerce et à l'impôt ainsi que l'incidence éventuelle de l'imposition de nouveaux tarifs douaniers ou de tarifs douaniers plus élevés ou de l'imposition de tarifs de représailles); les risques liés au redressement du programme de conformité à la *Bank Secrecy Act* (BSA)/de lutte contre le blanchiment d'argent (LCBA) de la banque aux États-Unis et du programme de LCBA de la banque à l'échelle de l'entreprise; le risque géopolitique; l'incertitude entourant l'inflation, les taux d'intérêt et la récession; la surveillance réglementaire et le risque de conformité; la capacité de la banque à mettre en œuvre ses stratégies à long terme, ses principales priorités à plus court terme, y compris la réalisation d'acquisitions et de cessions ainsi que l'intégration des acquisitions; la capacité de la banque d'atteindre ses objectifs financiers ou stratégiques à l'égard de ses investissements, de ses plans de fidélisation de la clientèle et de ses autres plans stratégiques; les risques liés à la convention sur les comptes de dépôt assurés intervenue entre la banque et The Charles Schwab Corporation; le risque lié à la technologie et à la cybersécurité (y compris les cyberattaques, les atteintes à la sécurité des données ou les défaillances technologiques) visant les technologies, systèmes et réseaux de la banque ainsi que ceux de ses clients (y compris leurs propres appareils) et des tiers fournisseurs de services à la banque; le risque de données; le risque de modèle; les activités frauduleuses externes; le risque lié aux initiés; le risque lié à la conduite; le défaut de tiers de se conformer à leurs obligations envers la banque ou les membres de son groupe, y compris relativement au traitement et au contrôle de l'information, et les autres risques découlant du recours par la banque à des tiers; l'incidence de la promulgation de nouvelles lois et règles et de nouveaux règlements ou proposition de nouvelles lois et règles et nouveaux règlements, y compris la Loi sur la banque, les lois ou règlements du BSIF, les lois et les règlements en matière de protection des consommateurs, les lois fiscales, les lignes directrices en matière de suffisance des fonds propres et les directives réglementaires en matière de liquidités, ainsi que la modification et l'application des lois, règles et règlements actuels; le risque environnemental et social (y compris le risque lié au climat); l'exposition à des litiges et à des questions de réglementation; l'intensification de la concurrence de la part de concurrents existants et de nouveaux venus (y compris des sociétés de technologie financière et d'importantes sociétés de technologie); l'évolution des attitudes des consommateurs et les perturbations liées à la technologie; la capacité de la banque de recruter, de former et de maintenir en poste des personnes clés compétentes; les variations des taux de change, des taux d'intérêt, des écarts de taux d'intérêt, des cours des actions et des prix des marchandises; la diminution, la suspension ou le retrait de notes accordées par une agence de notation; la valeur et le cours des actions ordinaires et des autres titres de la banque peuvent être touchés par la conjoncture du marché et d'autres facteurs; l'interconnectivité des institutions financières, y compris les crises de l'endettement existantes et éventuelles à l'échelle internationale; l'augmentation des coûts de financement et de la volatilité du marché causée par l'illiquidité des marchés et la concurrence pour l'accès au financement; les principales estimations comptables et les changements apportés aux normes, conventions et méthodes comptables utilisées par la banque; et l'occurrence d'événements catastrophiques naturels et autres que naturels et les demandes d'indemnisation qui en découlent.

La banque avise les lecteurs que la liste qui précède n'est pas une liste exhaustive de tous les facteurs de risque possibles, et d'autres facteurs pourraient également avoir une incidence défavorable sur la stratégie, les plans, le rendement ou les résultats de la banque. Pour de plus amples renseignements, voir les rubriques intitulées « Mise en garde à l'égard des énoncés prospectifs » et « Facteurs de risque qui pourraient avoir une incidence sur les résultats futurs » du rapport de gestion 2025 ainsi qu'aux sections portant sur les risques notamment stratégiques, de crédit, de marché (y compris le risque lié aux actions, le risque sur marchandises, le risque de change, le risque de taux d'intérêt et le risque lié aux écarts de crédit), opérationnels (y compris les risques liés à la technologie, à la cybersécurité, aux processus, aux systèmes, aux données, aux tiers, à la fraude, aux infrastructures, aux initiés et à la conduite), de modèle, d'assurance, d'illiquidité, d'insuffisances des fonds propres, de conformité, de crimes financiers, de réputation, environnementaux et sociaux à la rubrique « Gestion des risques » du rapport de gestion 2025, telle qu'elle peut être mise à jour dans les rapports aux actionnaires trimestriels déposés par la suite et les communiqués de presse (le cas échéant) liés aux événements ou opérations dont il est question aux rubriques « Événements importants » ou « Mise à jour sur les activités de redressement du programme de LCBA-BSA aux États-Unis de la Banque et du programme de LCBA à l'échelle de l'entreprise » dans le rapport de gestion pertinent, ces communiqués de presse applicables pouvant être consultés sur le site www.td.com. Il faut apporter une attention particulière à tous ces facteurs, ainsi qu'aux incertitudes et aux événements possibles, et tenir compte de l'incertitude

inhérente aux énoncés prospectifs, avant de prendre des décisions à l'égard de la banque. La banque avise les lecteurs de ne pas se fier outre mesure aux énoncés prospectifs de la banque.

Les hypothèses économiques importantes étayant les énoncés prospectifs figurant dans le rapport annuel 2025 de la banque sont décrites dans le rapport de gestion 2025 aux rubriques « Sommaire et perspectives économiques » et « Événements importants » et aux rubriques « Principales priorités pour 2026 » et « Contexte d'exploitation et perspectives » pour les secteurs Services bancaires personnels et commerciaux au Canada, Services de détail aux États-Unis, Gestion de patrimoine et Assurance et Services bancaires de gros, telles qu'elles peuvent être mises à jour dans les rapports aux actionnaires trimestriels et les communiqués de presse (le cas échéant) déposés par la suite.

Les énoncés prospectifs contenus dans la présente circulaire représentent l'opinion de la direction uniquement à la date des présentes et sont communiqués dans le but d'aider les actionnaires de la banque, les analystes et les autres parties intéressées à comprendre la situation financière, les objectifs et les priorités, ainsi que le rendement financier prévu de la banque aux dates indiquées et pour les périodes terminées à ces dates, et peuvent ne pas convenir à d'autres fins. À moins que la législation en valeurs mobilières applicable ne l'y oblige, la banque décline toute obligation de mettre à jour un énoncé prospectif, écrit ou verbal, pouvant avoir été formulé par elle ou en son nom.

