

INFORMATION CONCERNANT LES POLITIQUES ET PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

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

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

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

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

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

CONSEIL D'ADMINISTRATION

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

Indépendance des administrateurs

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

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

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

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

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

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

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

- le conseil et chacun de ses comités peuvent se réunir à tout moment à huis clos sans les membres de la direction. Un moment est réservé à cette fin à l'ordre du jour de chaque réunion du conseil et d'un comité. Au cours de l'exercice 2015, 46 séances à huis clos ont été tenues;
- le conseil et chaque comité peuvent retenir les services de leurs propres conseillers indépendants afin d'obtenir des conseils d'experts aux frais de la banque;
- les administrateurs non membres de la direction doivent nommer chaque année un président du conseil indépendant et dynamique dont le mandat est de guider les administrateurs indépendants; et
- les administrateurs non membres de la direction sont tenus d'acquiescer, dans les cinq années qui suivent leur élection ou leur nomination au conseil, une participation dans la banque dont la valeur correspond à au moins six fois leur rémunération en espèces annuelle respective.

Mandats parallèles

Bien que le conseil n'impose pas aux administrateurs de limite officielle au nombre de mandats parallèles qu'ils peuvent exercer au sein de conseils et de comités de sociétés ouvertes, le comité de gouvernance les examine dans le cadre de son évaluation annuelle de l'indépendance des administrateurs. Il n'y a pas deux ou plusieurs candidats aux postes d'administrateurs de la banque qui siègent également au conseil d'une même société non reliée à la banque. Cependant, trois des candidats proposés à l'élection, soit M^{mes} Karen Maidment et Irene Miller et M. Bharat Masrani, sont membres du conseil d'administration de TD Ameritrade. En date du 31 décembre 2015, la banque détient environ 42 % de TD Ameritrade. TD Ameritrade, la banque et certains autres porteurs des actions ordinaires de TD Ameritrade sont parties à une convention d'actionnaires aux termes de laquelle la banque a le droit nommer jusqu'à cinq des 12 membres du conseil d'administration de TD Ameritrade selon sa participation dans TD Ameritrade.

Président du conseil

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

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

- doit être un administrateur indépendant et être nommé chaque année par les administrateurs non membres de la direction;

- préside les réunions du conseil (y compris les séances à huis clos) et les assemblées des actionnaires;
- est aussi le président du comité de gouvernance et est membre du CRH;
- rencontre régulièrement les autres administrateurs et membres de la haute direction pour évaluer l'état des relations entre les administrateurs et entre le conseil et les membres de la haute direction; et
- maintient une communication ouverte avec les autorités de réglementation de la banque, indépendamment de la direction, pour établir la confiance relativement à la qualité de la gouvernance du conseil et à la surveillance de la banque. En 2015, le président du conseil a rencontré, seul et avec les présidents des comités, les représentants des autorités de réglementation de la banque à six reprises. Le rôle du président du conseil et des présidents des comités dans le cadre de ces rencontres comprend la préparation et la participation à des réunions et s'étend à tous les secteurs d'activité de la banque et aux territoires où ces activités sont exercées.

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

Assemblées des actionnaires

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

MANDAT DU CONSEIL

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

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

- Encadrer la gestion de l'activité et des affaires de la banque
- Approuver les décisions de la banque en matière de stratégie et de politiques importantes. Le conseil doit comprendre et approuver la stratégie et les objectifs d'entreprise de la banque, se tenir à jour sur les progrès qu'elle accomplit vers la réalisation de ces objectifs, et il doit participer aux principales décisions en matière de stratégie et de politique et les approuver
- Approuver l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de la banque. Le conseil doit être convaincu que la banque a instauré un cadre selon lequel elle ne peut prendre des risques qu'à concurrence de son appétit pour le risque et que la banque a mis en place un énoncé en matière d'appétit pour le risque à des fins d'information et à des fins d'évaluation du rendement par rapport à son appétit pour le risque
- Évaluer et rémunérer la direction et planifier la relève pour les principaux postes de direction. Le conseil d'administration doit être convaincu que les principaux postes de direction de la banque sont occupés par des personnes qualifiées, et il doit superviser et évaluer ces personnes et s'assurer qu'elles soient rémunérées adéquatement de manière à favoriser le succès à long terme de la banque
- Surveiller la gestion des capitaux, des liquidités, des risques et des contrôles internes. Le conseil doit avoir la certitude que la banque a mis en place des politiques lui permettant de maintenir suffisamment de capital et de liquidités et de protéger l'actif de la banque. Le conseil doit également s'assurer que la culture de gestion du risque, les politiques et pratiques de rémunération et les fonctions de contrôle permettent à la banque d'exercer ses activités dans le respect des limites de l'appétit pour le risque approuvées par son conseil
- Présenter une information fiable et en temps opportun aux actionnaires. Le conseil doit s'assurer de fournir aux actionnaires la bonne information
- Assurer une gouvernance efficace du conseil. Les administrateurs doivent fonctionner efficacement ensemble au sein du conseil s'ils veulent satisfaire les responsabilités du conseil. Le conseil doit avoir des membres déterminés possédant les compétences appropriées et la bonne information

La Charte du conseil d'administration est intégrée par renvoi à la présente circulaire et a été déposée auprès des autorités de réglementation à l'adresse www.sedar.com et à l'adresse www.sec.gov et peut être consultée

à l'adresse www.td.com/francais/governance/charters.jsp. Les actionnaires peuvent en outre obtenir un exemplaire de la charte du conseil d'administration rapidement et sans frais sur demande adressée aux Relations avec les actionnaires (voir les coordonnées qui figurent sur la troisième de couverture de la présente circulaire).

Nos employés et dirigeants mettent en œuvre la stratégie de la banque, sous la direction du chef de la direction et la supervision du conseil. Aux termes de la Loi sur les banques, certaines questions importantes doivent être soumises au conseil. Le conseil se réserve aussi certaines autres décisions importantes. Conformément à son obligation prévue dans sa charte, le conseil doit s'assurer qu'il existe un système de contre-poids suffisant aux pouvoirs de la direction. Le conseil a également institué des politiques officielles pour l'approbation des acquisitions d'entreprises, des investissements et des désinvestissements importants ainsi que pour l'approbation des grands projets d'impatriation. De plus, le conseil a le pouvoir absolu quant à l'approbation de certaines autres opérations hors du cours normal des affaires et à l'approbation des états financiers avant leur diffusion aux actionnaires.

Planification stratégique

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

Gestions des risques

Le comité veille à ce que la banque ait en place une culture de gestion des risques et des politiques et procédures propres à protéger les actifs de la banque et assurer son succès à long terme. Le conseil supervise également la détermination et la surveillance des principaux risques touchant les affaires de la banque et veille à ce que des politiques, des procédures et des pratiques appropriées soient en place afin de gérer efficacement et en toute indépendance ces risques conformément au cadre de gestion des risques d'entreprise de la banque. Le conseil est appuyé à cet égard par le comité du risque qui est chargé, entre autres, d'examiner et de recommander à l'approbation du conseil l'appétit pour le risque de la banque et les mesures connexes et qui doit avoir la certitude que la banque dispose d'un solide cadre de gestion des risques pour la gestion de ses principaux risques. Le comité du risque a aussi été investi du pouvoir de surveiller les plans de résolution des crises et de redressement après crise de la banque conformément aux exigences réglementaires applicables. Les principaux risques auxquels la banque est exposée et les structures et procédures en place pour la gestion de ces risques sont plus amplement décrits sous la rubrique « Gestion des risques » dans le rapport de gestion 2015 de la banque.

Surveillance des fonds propres et des liquidités

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

Responsabilité de l'entreprise

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

Planification de la relève

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

Communication

Le comité de gouvernance doit s'assurer que la banque communique efficacement et de façon à la fois proactive et responsable avec les actionnaires, les autres parties intéressées (comme les employés, clients, autorités de réglementation et collectivités) et le public. La Politique en matière de communication de l'information de la banque (www.td.com/francais/gouvernance/other_policies.jsp) décrit les engagements et les obligations de la banque à l'égard de la communication en temps opportun, avec exactitude et pondération, de toute l'information importante concernant la banque au plus vaste auditoire possible. Le comité de gouvernance revoit à chaque année cette politique et reçoit 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 les états financiers annuels et trimestriels, le rapport annuel, la notice annuelle et la circulaire de procuration de la direction de la banque. Le comité de gouvernance reçoit de la direction un rapport annuel portant sur les réactions des actionnaires à la grandeur de l'entreprise, dans lequel l'accent est mis principalement sur les petits actionnaires.

Mesures pour la réception des commentaires et observations des parties intéressées

Les actionnaires peuvent transmettre leurs commentaires à la banque par différents moyens, notamment par courrier électronique, par téléphone et par la poste et dans le cadre d'événements (comme l'assemblée annuelle des actionnaires et les événements à l'intention des investisseurs organisés par les Relations avec les investisseurs de TD). 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 et à la responsabilité sociale de la banque. Les actionnaires peuvent communiquer avec les Relations avec les actionnaires de TD et peuvent également communiquer directement avec les administrateurs indépendants de la banque par l'intermédiaire du président du conseil (dont les coordonnées figurent sur la troisième de couverture de la présente circulaire ou à l'adresse www.td.com/francais/investisseurs/accueil/accueil/contact.jsp).

La banque s'efforce d'avoir avec les actionnaires, les autres parties intéressées et le public des communications proactives, franches et pertinentes. Dans le cadre de cet engagement, les administrateurs invitent régulièrement certains actionnaires et certaines parties intéressées à discuter de la démarche en matière de rémunération de la haute direction de la banque dans le cadre de l'examen permanent du conseil des politiques, des procédures et des décisions en matière de rémunération de la haute direction. La banque offre également aux actionnaires diverses façons de communiquer directement avec les administrateurs indépendants par l'intermédiaire du président du conseil (dont les coordonnées figurent sur la troisième de couverture de la présente circulaire). De plus, les actionnaires ont l'occasion, une fois par année, de voter en faveur ou contre une résolution consultative portant sur la démarche de la banque en matière de la rémunération de la haute direction présentée aux rubriques « Rapport du comité des ressources humaines » et « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » dans la présente circulaire. Le CRH et le conseil tiendront compte des résultats de ce vote consultatif, s'ils jugent à propos de le faire, dans le cadre de l'examen des politiques, procédures et décisions futures en matière de rémunération. De plus, la direction et le comité de gouvernance étudient attentivement les propositions et commentaires des actionnaires et les communications provenant de groupes de gouvernance reconnus au Canada et permettent aux actionnaires de communiquer régulièrement avec eux. Toutes ces suggestions et observations permettent à la banque de mieux se situer et d'encadrer ses futures pratiques de gouvernance.

Contrôles internes et systèmes d'information de gestion

Le conseil supervise et surveille l'intégrité et l'efficacité des contrôles internes et des systèmes d'information de gestion de la banque. Le conseil surveille également le respect des exigences applicables, notamment de nature juridique et en matière d'audit, de conformité, de réglementation, de comptabilité et de déclaration. Au moyen de ce processus, le conseil veille à ce que les systèmes de présentation de l'information financière et de contrôle de l'information financière de la banque fonctionnent de façon appropriée. Le rapport de la direction sur les contrôles internes à l'égard de l'information financière et de l'information connexe figure sous la rubrique « Normes et méthodes comptables — Contrôles et procédures » du rapport de gestion 2015 de la banque.

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

Élaboration de la politique de la banque en matière de gouvernance

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

DESCRIPTIONS DE POSTES

Le comité de gouvernance revoit chaque année la description de poste pour les administrateurs, la description du poste de président du conseil d'administration et le mandat des présidents de comités écrits et approuvés par le conseil, et recommande des modifications au conseil, s'il y a lieu. Ces documents peuvent être consultés au www.td.com/francais/governance/charters.jsp. En outre, le CRH examine et approuve une fois par année la description écrite du poste de président du groupe et chef de la direction et il examine les mandats applicables de toutes les personnes occupant des fonctions de haute direction (dont le rang correspond ou est équivalent à celui de chef de groupe ou est plus élevé et à d'autres postes clés, selon le cas, de temps à autre).

ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE

Orientation

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

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

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

4. Pendant les premières réunions, les nouveaux administrateurs seront jumelés à un administrateur d'expérience qui répondra à leurs questions et leur fournira de l'information contextuelle leur permettant de mieux comprendre les documents, les exposés et les processus.

Les nouveaux administrateurs sont aussi invités à visiter différents emplacements (p. ex., succursales, centres d'exploitation, parquet).

Formation continue

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

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

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

Le programme de formation continue des administrateurs comprend également :

- des séances « approfondies » et une séance de stratégie annuelle de deux jours sur différents sujets relatifs aux affaires, à l'économie, à l'entreprise et à la réglementation. Chaque séance approfondie comprend un élément de formation générale et sert de cadre à des fins de discussion (p. ex., l'industrie, la concurrence, les tendances ainsi que les risques et les occasions d'affaires);
- des séances d'orientation facultatives pour les administrateurs qui en sont à la deuxième année de leur mandat;
- un accès complet aux membres de la direction pour qu'ils puissent se tenir informés et bien au fait des activités de la banque et à quelque autre fin susceptible de les aider dans l'exercice de leurs responsabilités;
- des séances d'échange informel entre le conseil et les dirigeants permettant aux administrateurs de connaître d'autres membres de l'équipe de haute direction et la prochaine génération de dirigeants de la banque;
- l'inscription et l'accès aux publications et aux événements de l'Institut des administrateurs de sociétés (ICD) pour permettre aux administrateurs de parfaire leurs connaissances quant aux responsabilités des administrateurs et aux tendances actuelles en matière de gouvernance;
- des exposés réguliers sur différents aspects des activités de la banque;
- des exposés et des rapports périodiques résumant les faits nouveaux importants relatifs à la réglementation et aux questions de gouvernance d'intérêt général pouvant les aider à s'acquitter de leurs responsabilités; et
- le remboursement des frais engagés par les administrateurs pour prendre part à des séances de formation à l'extérieur, auxquelles ils sont encouragés à participer.

En 2015, la banque a lancé son site d'apprentissage et de perfectionnement en ligne pour les administrateurs (*Director Learning and Development Site*) (site AP), qui offre aux administrateurs des occasions d'apprentissage autogéré et sur demande. Les administrateurs peuvent avoir accès à des documents et des webinaires organisés en fonction de cinq domaines d'intérêt sur le site AP : économie et concurrence; stratégie et modèle d'entreprise; technologie et innovation; questions juridiques et de réglementation; et risques. Le site AP offre également aux administrateurs un accès en tout temps à d'autres sites d'intérêt, y compris à des livres.

Le tableau suivant décrit sommairement le nombre de séances de formation continue au cours de l'exercice 2015 et la nature des sujets qui ont été abordés.

Participant	Nombre total de séances	Exemples de séances	
Conseil d'administration	26	<ul style="list-style-type: none"> Expérience client omnicanal (numérique/ téléphone) Occasions à l'étranger Risques émergents 	<ul style="list-style-type: none"> Variation des taux d'intérêt et gestion de bilan Occasions et plans de croissance interne Évolution de la technologie
Comité d'audit	11 ¹⁾	<ul style="list-style-type: none"> Nouvelles méthodes de blanchiment d'argent Instruments financiers – Changements comptables apportés aux provisions pour couvrir les pertes sur le crédit (IFRS 9) Mise à jour sur la cybersécurité 	<ul style="list-style-type: none"> Mise à jour sur la conformité à la législation en matière de protection du consommateur et examen des programmes de surveillance et de contrôle à cet effet Normes et attentes changeantes en matière d'audit interne
Comité du risque	9 ¹⁾	<ul style="list-style-type: none"> Cybersécurité et risques Incidence des prix du pétrole et du gaz Risque lié aux tiers fournisseurs 	<ul style="list-style-type: none"> Risques émergents Instruments financiers – Changements comptables apportés aux provisions pour couvrir les pertes sur le crédit (IFRS 9)
Comité des ressources humaines	5	<ul style="list-style-type: none"> Tendances en matière de rémunération sur le marché Stratégie en matière de départ à la retraite et incidences y afférentes 	<ul style="list-style-type: none"> Mises à jour sur l'incidence des modifications réglementaires sur la rémunération

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

CONDUITE DES AFFAIRES ET COMPORTEMENT ÉTHIQUE

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

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

Le conseil et ses comités exercent une surveillance de la culture d'intégrité, ou le « ton donné par la direction », établie à la grandeur de la banque, y compris la conformité avec les politiques et procédures en matière de déontologie personnelle et de conduite professionnelle. Le comité de gouvernance reçoit de la direction un rapport périodique analysant les diverses politiques et structures qui soutiennent cette importante fonction de surveillance.

Code de conduite et d'éthique professionnelle

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

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

Chaque année, le comité de gouvernance revoit le Code et le comité d'audit est chargé de surveiller si le Code est respecté, notamment approuver, s'il y a lieu, quelque dérogation au Code accordée à un administrateur ou à un membre de la haute direction de la banque. Au cours de l'exercice 2015, aucune pareille dérogation n'a été demandée ni accordée. La conformité avec le Code fait l'objet d'une surveillance de la part de la direction et les préoccupations importantes découlant du Code sont transmises au comité d'audit par le service des ressources humaines. Le responsable des ressources humaines remet au comité d'audit un rapport annuel portant sur le processus d'attestation confirmant la conformité avec le Code. Les employés sont incités à signaler tout manquement sans délai à TD et le Code indique le nom des différentes personnes ressources avec qui communiquer à l'interne sous la rubrique « Signalement des infractions ». Les employés qui pourraient ne pas être à l'aise à l'idée d'utiliser ces voies de communication internes peuvent signaler les possibles manquements au moyen de la ligne de dénonciation de TD comme il est décrit ci-dessus sous la rubrique « Mesures pour la réception des commentaires et observations des parties intéressées » de la présente annexe B. Le comité d'audit veille à ce que les questions ou les plaintes portant sur des questions de comptabilité, de contrôle comptable interne ou d'audit soient résolues de manière satisfaisante.

Politique en matière d'opérations d'initiés

Des mesures de protection efficaces sont en place afin d'exercer une surveillance des activités de négociation personnelles des dirigeants et autres cadres et employés occupant des postes clés en ce qui a trait aux opérations d'initiés. Cette surveillance est faite par des responsables formés et expérimentés sur le plan de la conformité qui ont accès aux registres des comptes d'opérations de la banque dans lesquels ces personnes détiennent des titres. Tous les dirigeants et employés visés par les politiques en matière d'opérations d'initiés de la banque sont tenus de déclarer à la banque les comptes d'opérations et de veiller à ce que tous ces comptes soient gérés à l'interne. 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 2015 ») doivent faire approuver au préalable par le service de la conformité de la banque toute opération sur des titres. Les opérations sur des titres de la banque sont restreintes au cours de « périodes de restriction de la négociation » qui couvrent la période où les résultats financiers de la banque sont compilés, mais n'ont pas encore été rendus publics. Conformément à la législation, les initiés assujettis doivent déposer des déclarations d'initiés par Internet sur le Système électronique de déclaration des initiés. Les membres de la haute direction visés actuels doivent aussi divulguer publiquement la mise en place d'un plan de disposition automatique visant des actions ordinaires et des options d'achat d'actions.

Conflits d'intérêts des administrateurs

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

COMPOSITION DU CONSEIL ET NOMINATION DES ADMINISTRATEURS ET RENOUELEMENT DU CONSEIL

Taille du conseil

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

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

Méthode et processus

Le conseil s'efforce d'être constitué d'administrateurs ayant la bonne combinaison d'expérience, d'expertise et de perspectives, pour lui permettre de s'acquitter de ses vastes responsabilités.

Le comité de gouvernance recommande au conseil à des fins d'approbation les critères de la composition du conseil, évalue régulièrement les plans de renouvellement et de relève du conseil compte tenu de ces critères et veille à ce que les administrateurs de la banque, dans leur ensemble, possèdent les compétences les plus pertinentes possibles compte tenu des occasions s'offrant à la banque et des risques auxquels elle est confrontée. Le comité évalue annuellement la composition du conseil compte tenu des compétences et des qualités personnelles dont le conseil et ses comités ont besoin pour s'acquitter de leurs vastes responsabilités et identifie les personnes compétentes à un poste d'administrateur.

Ce faisant, le comité invite les autres administrateurs et la direction à lui faire des suggestions, et il retient fréquemment les services de conseillers indépendants pour l'aider dans ces tâches. Le président préside le processus et le chef de la direction participe avec un certain nombre d'administrateurs aux processus d'entrevue. La banque tient une liste permanente de candidats potentiels à un poste d'administrateur. Le comité de gouvernance examine régulièrement les candidatures potentielles même si aucune vacance au conseil n'est prévue dans l'immédiat.

Le comité de gouvernance s'assure que les candidats éventuels comprennent bien le conseil et ses comités ainsi que l'apport attendu de chacun d'eux. Le comité évalue de façon rigoureuse la capacité de chaque candidat éventuel d'apporter une contribution valable au conseil, y compris évaluer si chaque candidat est en mesure ou non de consacrer suffisamment de temps et de ressources à ses obligations en tant que membre du conseil. Sur la recommandation du comité de gouvernance, le conseil recommande à chaque année les candidats à un poste d'administrateur aux actionnaires qui peuvent exercer leurs droits de vote séparément à l'égard de chaque nouveau candidat à un poste d'administrateur à l'assemblée annuelle des actionnaires. Les candidats identifiés à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire sont recommandés au conseil par le comité de gouvernance.

Ensemble des compétences et grille de compétences et d'expérience

Le conseil est composé d'administrateurs possédant un large éventail de compétences (p. ex. aptitudes, antécédents scolaires, expérience et connaissances dans différents secteurs d'activités et géographiques) qui correspondent à la nature et à la portée des activités de la banque.

Le comité de gouvernance recherche des candidats pour combler quelque lacune dans l'ensemble des compétences du conseil. Le comité de gouvernance a recours à une grille de compétences/d'expérience pour repérer toute lacune dans les compétences considérées les plus pertinentes pour le conseil en fonction de la stratégie, des occasions, du profil de risque et des activités globales de la banque, soit :

- leadership de haute direction/stratégique
- services financiers
- assurance
- gestion des risques
- gestion des compétences et rémunération des dirigeants
- audit/comptabilité
- marché des capitaux/trésorerie
- responsabilité d'entreprise
- gouvernance
- affaires gouvernementales/publiques
- aspects légaux/réglementaires
- commercialisation/notoriété des marques
- technologie
- autre expérience au sein d'un conseil

À chaque année, les administrateurs autoévaluent leurs compétences et leur expérience par rapport à la liste des compétences qui précède. Le comité de gouvernance revoit la grille à chaque année afin de veiller à ce qu'elle continue de représenter l'ensemble des compétences et de l'expérience les plus pertinentes. Les principaux champs de compétence/d'expérience de chacun des candidats à un poste d'administrateur sont indiqués dans les tableaux sous la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire.

Diversité

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

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

La banque applique une démarche analogue lorsqu'elle recherche des candidats à des postes de membres de la haute direction, prenant en considération les compétences et les qualités personnelles, y compris la diversité, notamment du sexe, pour bâtir la meilleure équipe de direction pour l'entreprise. Bien que la banque n'ait pas adopté une cible quant au niveau de haute direction (c.-à-d. l'équipe de haute direction de la banque) en raison de la petite taille de ce groupe, elle fixe trois objectifs annuels visant la représentation des femmes et d'autres groupes à la haute direction de la banque. Chaque secteur de la banque évalue à chaque trimestre sa progression respective par rapport à ces objectifs de diversité. En 2014, la banque a atteint son objectif qui consistait à ce que des femmes occupent au moins 35 % des postes de vice-président ou supérieurs au Canada et elle travaille actuellement à l'atteinte d'un objectif de 40 % pour 2017. En 2015, les femmes occupaient 37 % des postes de vice-présidents ou supérieurs au Canada. Les femmes représentent 31 % (4 sur 13) de l'équipe de haute direction de la banque. À cette fin, la banque investit énormément de ressources dans des mesures visant à promouvoir la diversité et les compétences propres à aider le perfectionnement et l'avancement de ses employés.

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 travaille avec un conseiller indépendant à élaborer les sondages permettant d'obtenir une rétroaction et à en promouvoir le processus. Le processus de rétroaction du conseil se veut constructif et vise la mise en place des meilleurs programmes d'amélioration continue des aptitudes de chaque administrateur et du fonctionnement et de l'efficacité du conseil et de ses comités. Pour donner un aperçu global, dans le cas de l'évaluation du conseil, le président du conseil et le chef de la direction ainsi que les membres de la haute direction sont priés de participer à un processus de rétroaction. Le tableau qui suit détaille le processus de rétroaction.

Évaluations annuelles	Participants	Processus
Rétroaction du conseil	Tous les administrateurs et certains dirigeants	<ul style="list-style-type: none"> • Les participants remplissent un sondage de rétroaction détaillé sur l'efficacité et le rendement du conseil. • Des commentaires sont demandés sur diverses questions, notamment, ce que le conseil devrait faire autrement, quelles devraient être les priorités du conseil pour l'année à venir et l'efficacité générale des communications entre le conseil et la haute direction. • Les réponses sont transmises au conseiller indépendant de manière confidentielle. Le conseiller compile les résultats et les examine avec le président du conseil afin de cerner les thèmes principaux et les mesures à prendre. • Le président du conseil engage une discussion préparatoire avec le comité de gouvernance afin d'examiner le rapport de rétroaction établi par le conseiller indépendant et de proposer les priorités du conseil pour l'année à venir visant à mettre en œuvre les possibilités d'amélioration issues des résultats du sondage. • Le président du conseil engage ensuite une discussion avec le conseil sur les résultats et les priorités du conseil proposées pour l'année à venir, notamment si des changements visant la structure ou la composition du conseil ou de ses comités seraient pertinents. Ces priorités du conseil pour l'année à venir sont ensuite approuvées par le conseil.

Évaluations annuelles	Participants	Processus
Rétroaction de chaque administrateur	Tous les administrateurs	<ul style="list-style-type: none"> Le président du conseil rencontre chacun des administrateurs pour une discussion. Le président du conseil rencontre d'abord chaque administrateur pour obtenir ses commentaires sur son autoévaluation et sur le rendement et les points à améliorer du conseil, de ses comités ou des autres administrateurs. Le président du conseil rencontre par la suite chaque administrateur pour lui transmettre ses commentaires.
Rétroaction des comités et des présidents de comité	Tous les membres des comités	<ul style="list-style-type: none"> Les participants remplissent une évaluation sur l'efficacité et le rendement des comités auxquels ils siègent et des présidents de ces comités. Les réponses sont transmises au conseiller indépendant de manière confidentielle. Le conseiller compile les résultats et les examine avec le président de chaque comité. Chaque comité tient une séance d'autoévaluation de l'efficacité afin d'échanger des idées puis fixe des objectifs en vue de mettre en œuvre les possibilités d'amélioration issues de l'autoévaluation et examine ensuite les résultats et objectifs approuvés par le comité avec le conseil. Le haut dirigeant désigné pour chaque comité est invité à participer à une partie de la séance.
Rétroaction du président du conseil	Tous les administrateurs et certains dirigeants	<ul style="list-style-type: none"> Dans le cadre du sondage de rétroaction détaillé sur le conseil, les participants sont priés d'évaluer et de commenter le rendement du président du conseil. Les réponses sont transmises au conseiller indépendant de manière confidentielle. Le conseiller compile les résultats et les examine avec le président du CRH afin de cerner les thèmes principaux et les objectifs éventuels pour l'année à venir. Le président du CRH dirige une discussion à huis clos avec le conseil (en l'absence du président du conseil), rencontre à ce sujet le président du conseil et définit des objectifs pour l'année à venir. Ces objectifs sont examinés et recommandés par le comité de gouvernance et approuvés par le conseil.
Rétroaction du chef de la direction	Tous les administrateurs et certains dirigeants	<ul style="list-style-type: none"> Dans le cadre du sondage de rétroaction annuel détaillé du conseil, les participants sont priés d'évaluer et de commenter le rendement du chef de la direction. Les réponses sont transmises au conseiller indépendant de manière confidentielle. Le conseiller compile les résultats et les examine avec le président du conseil et le président du CRH afin de cerner les thèmes principaux et les objectifs éventuels pour l'année à venir. Le président du conseil, avec le président du CRH, dirige une discussion à huis clos sur les résultats avec le CRH et ensuite avec le conseil (sans le chef de la direction) et rencontre le chef de la direction à ce sujet. Les buts et objectifs d'entreprise du chef de la direction, notamment les indicateurs de performance et principales étapes pertinentes pour la rémunération du chef de la direction, sont examinés et recommandés par le CRH et approuvés par le conseil.

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

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

Âge de la retraite et nombre de mandats limité

Les Lignes directrices en matière de gouvernance prévoient qu'aucun administrateur ne peut siéger au-delà de l'assemblée annuelle qui suit son 75^e anniversaire. Sous réserve de cette limite, de l'obtention d'excellentes évaluations du rendement annuelles et de la reconduction du mandat chaque année par les actionnaires, les administrateurs peuvent siéger au conseil pendant un maximum de dix ans. Sur la recommandation du comité de gouvernance, le conseil peut prolonger la durée du mandat de l'administrateur pour une période supplémentaire de cinq ans. Dans des circonstances exceptionnelles, sur recommandation du comité de gouvernance, le conseil peut prolonger le mandat maximal de 15 ans d'un administrateur d'au plus cinq autres années. Conformément à la Loi sur les banques, le chef de la direction de la banque est tenu de siéger au conseil tant qu'il exerce cette fonction.

Autres considérations

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

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

Le comité de gouvernance évalue également la capacité de chaque nouveau candidat à faire une contribution valide au conseil, y compris s'il peut consacrer suffisamment de temps et de ressources à ses responsabilités en tant que membre du conseil d'administration. Les administrateurs doivent s'engager à assister dans la mesure du possible aux réunions du conseil et des comités, à s'y préparer convenablement et à y participer pleinement. Si un administrateur assiste à moins de 75 % des réunions du conseil au cours de l'exercice, le comité de gouvernance examinera la situation et prendra des mesures en collaboration avec l'administrateur concerné afin d'améliorer l'assiduité de ce dernier. L'assiduité est également prise en compte dans le processus de sélection. Bien que le comité de gouvernance ne restreigne pas le nombre de conseils d'administration de sociétés ouvertes auxquels un administrateur peut siéger, chaque administrateur doit consacrer suffisamment de temps à ses tâches d'administrateur. Aucun membre du comité d'audit ne peut siéger au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes sans le consentement du comité de gouvernance et du conseil. Aucun candidat à l'élection à un poste d'administrateur à l'assemblée n'a eu besoin d'un tel consentement.

Élection des administrateurs et politique en matière de majorité

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

GOVERNANCE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Rémunération des administrateurs

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

Rémunération de la direction

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

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

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

Le CRH, de concert avec le conseiller indépendant du comité (Frederic W. Cook & Co., Inc.), examine et approuve, ou recommande au conseil d'approuver, le salaire, l'intéressement annuel en espèces et les attributions aux termes de la rémunération à base de titres de capitaux propres de certains hauts dirigeants. Ces dirigeants sont, notamment, les membres de la haute direction visés qui figurent dans le tableau sommaire de la rémunération de la rubrique « Performance et rémunération en 2015 » dans la présente circulaire, les autres membres de l'équipe de haute direction, les responsables des fonctions de surveillance et les 50 employés les mieux rémunérés à la grandeur de l'organisation. Le CRH approuve aussi le total des attributions aux termes de la rémunération prévue par tous les plans de rémunération et à base de titres de capitaux propres des dirigeants, y compris le plan de rémunération en fonction de la performance pour les employés de Valeurs Mobilières TD et il exerce une fonction de supervision de la rémunération pour tous les plans de rémunération des employés importants. Le CRH examine également l'information financière relative à la rémunération des membres de la haute direction qui figure dans la présente circulaire avant que le conseil ne l'approuve et ne la rende publique. Pour appuyer son objectif visant à ce qu'elle devienne un chef de file sur le marché en matière de gouvernance, la banque a adopté certaines politiques et certains procédés qui sont en accord avec les meilleures pratiques de sorte que le risque soit correctement pris en considération dans les plans de rémunération notamment :

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

- une tranche importante de la rémunération de tous les hauts dirigeants est attribuée sous forme d'actions qui deviennent acquises après un minimum de trois ans; et
- les exigences d'actionnariat visant les hauts dirigeants sont parmi les plus élevées du marché et certaines exigences relatives à la conservation des actions visent les plus hauts dirigeants après leur départ à la retraite.

L'information relative au conseiller indépendant du CRH est donnée à la rubrique « Conseillers indépendants » dans la présente circulaire.

Rémunération du chef de la direction

Le conseil évalue chaque année le rendement du chef de la direction par rapport à des objectifs préétablis. De concert avec son conseiller indépendant, le CRH recommande au conseil d'approuver le salaire total, l'intéressement annuel en espèces et la rémunération à base de titres de capitaux propres du chef de la direction. L'évaluation du chef de la direction comprend un examen de son intégrité personnelle ainsi que de la culture d'intégrité qu'il a instaurée, avec les autres membres de la haute direction, au sein de la banque. La rémunération du chef de la direction pour l'exercice 2015 est plus amplement décrite à la rubrique « Rémunération du chef de la direction » dans la présente circulaire.

COMITÉS DU CONSEIL

Le conseil a formé quatre comités : le comité d'audit; le comité de gouvernance; le comité des ressources humaines; et le comité du risque. Ces comités sont plus amplement décrits à la rubrique « Gouvernance » de la présente circulaire.

Les exigences relatives à la composition de chacun des comités du conseil figurent dans leur charte respective. Le conseil approuve la composition de chaque comité sur la recommandation du comité de gouvernance et il peut révoquer un membre d'un comité conformément aux règles et à la réglementation applicables, et pour quelque autre motif valable. Lorsqu'il recommande la meilleure composition d'un comité, le comité de gouvernance vise à constituer chaque comité avec des administrateurs disposant de la bonne combinaison d'expérience, d'expertise et de perspectives afin de permettre au comité d'exercer ses responsabilités. Chaque administrateur indépendant devrait siéger à au moins un comité par année. Chaque comité peut tenir en totalité ou en partie une réunion à huis clos sans la présence de membres de la direction. Chaque comité inscrit une telle séance à huis clos à l'ordre du jour de ses réunions. Par exemple, le comité d'audit se réunit à huis clos et seul respectivement avec le chef de la direction, le chef des finances, l'auditeur en chef, le chef de la conformité, le chef, Lutte mondiale contre le blanchiment d'argent et l'auditeur nommé par les actionnaires à chacune de ses réunions trimestrielles régulièrement prévues.

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