



## GROUPE BANQUE TD

### LA BANQUE TORONTO-DOMINION 157<sup>E</sup> ASSEMBLÉE ANNUELLE DES DÉTENTEURS D' ACTIONS ORDINAIRES

LE 4 AVRIL 2013

#### LIMITATION DE RESPONSABILITÉ

---

Les renseignements contenus dans la présente transcription sont une représentation textuelle de l'assemblée annuelle 2013 des actionnaires ordinaires de la Banque Toronto-Dominion (« TD ») tenue le 4 avril 2013 à Ottawa (Ontario). Bien que des efforts soient faits pour fournir une transcription exacte, des erreurs, des omissions ou des imprécisions importantes peuvent s'être glissées lors de la transmission de la substance de cette assemblée annuelle. En aucun cas TD n'assume de responsabilité à l'égard de décisions de placement ou d'autres décisions prises en fonction des renseignements fournis dans le site Web de TD ou la présente transcription. Les utilisateurs sont invités à prendre connaissance de la Web diffusion elle-même (accessible sur [TD.com/francais/investisseurs](http://TD.com/francais/investisseurs)), ainsi que des documents déposés par TD auprès des organismes de réglementation, avant de prendre des décisions de placement ou d'autres décisions.

#### MISE EN GARDE À L'ÉGARD DES ÉNONCÉS PROSPECTIFS

---

De temps à autre, la Banque fait des énoncés prospectifs, écrits et verbaux, y compris dans le présent document, d'autres documents déposés auprès des organismes de réglementation canadiens ou de la Securities and Exchange Commission des États-Unis 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 conformément aux dispositions d'exonération et se veulent 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 comprennent, entre autres, les énoncés figurant dans le présent document, dans le rapport de gestion du rapport annuel 2012 de la Banque à la rubrique «Sommaire et perspectives économiques» et, pour chacun de nos secteurs opérationnels, aux rubriques «Perspectives et orientation pour 2013» ainsi que d'autres énoncés concernant les objectifs et les priorités de la Banque pour 2013 et par la suite et les stratégies pour les atteindre, ainsi que le rendement financier prévu de la Banque. Les énoncés prospectifs se reconnaissent habituellement à l'emploi de termes et expressions comme «croire», «prévoir», «anticiper», «avoir l'intention de», «estimer», «planifier» et «pouvoir», et de verbes au futur ou au conditionnel.

De par leur nature, ces énoncés obligent la Banque à formuler des hypothèses et sont assujettis à des risques et incertitudes, généraux ou spécifiques. Particulièrement du fait de l'incertitude quant à l'environnement financier, à la conjoncture économique, au climat 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 réels diffèrent considérablement de ceux avancés dans les énoncés prospectifs. Les facteurs de risque qui pourraient entraîner de tels écarts incluent les risques, notamment de crédit, de marché (y compris les marchés des actions, des marchandises, de change et de taux d'intérêt), de liquidité, opérationnels (y compris les risques liés à la technologie), de réputation, d'assurance, de stratégie, de réglementation ainsi que les risques juridiques, environnementaux, d'adéquation des fonds propres et les autres risques, tous présentés dans le rapport de gestion de 2012. Parmi les facteurs de risque, mentionnons l'incidence des récentes modifications législatives aux États-Unis, comme il est mentionné à la rubrique «Événements

importants en 2012» de la section «Aperçu des résultats financiers» du rapport de gestion de 2012; les modifications aux lignes directrices sur les fonds propres et la liquidité, et les instructions relatives à la présentation ainsi que leur nouvelle interprétation; les changements apportés aux notations de crédit de la Banque; l'augmentation des coûts de financement de crédit causée par l'illiquidité des marchés et la concurrence pour l'accès au financement; le défaut de tiers de se conformer à leurs obligations envers la Banque ou ses sociétés affiliées relativement au traitement et au contrôle de l'information, ainsi que les défaillances de la technologie informatique, d'Internet, des systèmes d'accès au réseau de la Banque ou d'autres systèmes ou services de communications voix-données; et le contexte de contentieux globalement difficile, y compris aux États-Unis. Veuillez noter que la liste qui précède n'est pas une liste exhaustive de tous les risques possibles et que d'autres facteurs pourraient également avoir une incidence négative sur les résultats de la Banque. Pour de plus amples renseignements, se reporter à la section «Facteurs de risque et gestion des risques» du rapport de gestion de 2012. Le lecteur doit examiner ces facteurs attentivement, ainsi que d'autres incertitudes et événements possibles, de même que l'incertitude inhérente aux énoncés prospectifs, avant de prendre des décisions à l'égard de la Banque et ne doit pas se fier indûment aux énoncés prospectifs de la Banque.

Les hypothèses économiques importantes étayant les énoncés prospectifs figurant dans le présent document sont décrites dans le rapport de gestion de 2012 à la rubrique «Sommaire et perspectives économiques», et en leur version modifiée dans le présent document; pour chacun des secteurs opérationnels, sous les rubriques «Perspectives et orientation pour 2013», et en leur version modifiée dans le présent document sous les rubriques «Perspectives».

Tout énoncé prospectif contenu dans le présent document représente l'opinion de la direction uniquement à la date des présentes et est communiqué afin d'aider les actionnaires de la Banque et les analystes à comprendre la situation financière, les objectifs, les priorités et le rendement financier prévu de la Banque aux dates indiquées et pour les périodes closes à ces dates, et peut ne pas convenir à d'autres fins. La Banque n'effectuera pas de mise à jour de quelque énoncé prospectif, écrit ou verbal, qu'elle peut faire de temps à autre directement ou indirectement, à moins que la législation en valeurs mobilières applicable ne l'exige.

La Banque Toronto-Dominion

157<sup>e</sup> Assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires

Le 4 avril 2013

Ottawa, Ontario

9 h 30 - 11 h 50

M. BRIAN LEVITT :

[Bon matin à tous .]

Mesdames et messieurs, puis-je avoir votre attention s'il vous plaît, et je vous remercie pour votre présence. Nous déclarons cette séance ouverte.

[Je suis Brian Levitt, président du Conseil Groupe Banque TD, je vais agir comme président de l'assemblée.

J'aimerais souhaiter la bienvenue à nos actionnaires dans la salle aujourd'hui qui ont voyagé de loin pour participer à la 157e assemblée annuelle de la Banque TD, et à ceux qui se joignent à nous par Webcast ou par téléphone. Nous sommes ravis de tenir l'assemblée d'aujourd'hui dans notre capitale nationale.]

Les écouteurs placés sur votre siège vous permettent

d'écouter la séance en français sur la fréquence deux.

[ Toutes les questions doivent être posées de la salle de bal. Si vous avez des questions et que vous participez de la salle d'à côté, quelqu'un va vous porter un micro. Nous avons de l'interprétation gestuelle et des sous-titres dans les deux langues.]

Nous disposons également d'un interprète gestuel et des sous-titres sont affichés en français du côté droit de la pièce.

[ Avant de commencer, je vous demande de débrancher vos appareils de communication qui créent une interférence.]

Avant de continuer, j'aimerais rendre hommage à nos employés dans la salle. Je salue spécialement nos 90 lauréats Vision en Action de 2012, dont 30 viennent des États-Unis. Ce sont nos meilleurs employés. Et, pour leur montrer combien nous sommes reconnaissants de leurs efforts, nous les avons invités à se joindre à nous, ici, à Ottawa. Au nom du Conseil, j'aimerais féliciter les lauréats pour leurs contributions exceptionnelles.

[ Je voudrais présenter les personnes sur scène. À ma gauche, Ed Clark, PDG du groupe, à côté de lui, Kevin Thompson, vice-président affaires juridiques. Tous nos directeurs et agents portent des macarons verts. Kevin

Thompson va agir en tant que secrétaire, Laurel Savoy et Pat Lee sont les représentants de Canadian Stock Transfer Company inc qui vont agir en tant que scrutateurs. J'ai reçu une preuve satisfaisante que l'avis a été dûment envoyé aux actionnaires et puisque nous avons le quorum, la réunion est en règle. Il y a un livret sur chaque place qui contient l'ordre du jour, l'ordre du jour va aussi apparaître sur l'écran. Avant de commencer, je voudrais parler de l'annonce faite par la conseillère au sujet de la succession du PDG qui a été vue dans les médias. Ed Clark a informé le conseil de son intention de prendre sa retraite comme chef de direction du groupe en novembre 2014, le conseil a annoncé Bharat, chef de la direction de la TD Bank, America's most convenient bank, sera promu chef de direction. Dans le cadre de cette transition, il sera nommé chef de l'exploitation à compter du 1<sup>er</sup> juin, pour assurer une transition harmonieuse, méthodique et veuiller à ce que la banque ne ralentisse pas son élan, nous avons également annoncé un certain nombre de modifications effectuées au sein de l'équipe à compter du premier juillet. La nomination de Bharat comme successeur résulte en un processus de gestion des talents et planification de la relève intensif entrepris par le conseil d'administration. Le conseil a pris consciemment cette décision pour maintenir les stratégies, la culture

et les valeurs de la banque qui ont produit des résultats fabuleux pour nos clients, nos employés et actionnaires au cours des dernières années et nous a permis de traverser la récente crise financière. En d'autres termes, tout ce qui procure notre avantage concurrentiel demeure intact. Le conseil croit que sous la direction de Ted et puis de Bharat, notre équipe qui est imprégnée de la culture et des valeurs de la banque pour mettre en oeuvre la stratégie de la banque continuera à procurer des avantages à toutes les parties. Nous sommes extrêmement emballés par le prochain chapitre de l'histoire, veuillez vous joindre à moi pour féliciter Bharat pour sa nomination.]

(Applaudissements)

M. BRIAN LEVITT :

[ Le moment n'est pas encore venu de rendre hommage à Ed Clark, de lui témoigner notre gratitude. Après tout, il va rester chef de la direction pendant plus d'un an. Je dirais simplement que les grands leaders laissent une organisation en meilleure posture que lorsqu'ils sont rentrés, en assurant la réussite des autres, voilà ce que caractérise le passage de Ed la TD, c'est la raison pour laquelle il est tellement admiré au sein de notre banque

et tant respecté par tout le monde. Il vient d'être nommé l'un des trente meilleurs chefs de direction dans le monde par la revue *Barron's* une deuxième année de suite. Veuillez vous joindre à moi pour remercier Ed. ]

(Applaudissements)

M. BRIAN LEVITT :

[ Revenons à nos affaires, en fait. En 2012, la TD a enregistré des résultats records, cela malgré la faible croissance économique, les services bancaires personnels commerciaux au Canada, aux États-Unis ainsi que Valeurs mobilières TD ont produit de solides bénéfices. Nous avons annoncé récemment les résultats de notre premier trimestre qui confirment que nous avons connu un excellent départ pour l'année. Ed Clark vous en dira plus long sur le rendement de la banque en 2012 et depuis le début de l'exercice mais j'aimerais tout de même souligner les efforts de nos employés, plus de 85 000 au Canada, aux États-Unis et ailleurs qui ont permis tout cela. En particulier, je voudrais saluer nos 90 lauréats Vision en Action de 2012, dont 30 viennent des États-Unis, ce sont nos meilleurs employés. Pour leur montrer combien nous sommes reconnaissants de leurs efforts, nous les avons invités ici. Au nom du conseil, je voudrais féliciter les

lauréats pour leur contribution exceptionnelle. ]

(Applaudissements)

[ Maintenant, laissez-moi aborder quelques questions qui touchent le conseil. L'un de nos administrateurs actuels, l'ancien président ne souhaite pas être réélu, John Thompson est en salle, j'ai eu le privilège d'apprendre à le connaître depuis quelques années, j'aimerais souligner sa contribution des vingt-quatre dernières années en tant que membre du conseil et c'est en tant que président, il a supervisé la transition réussie de Charlie Bailey à Ed Clark, il a présidé les travaux du conseil qui ont mené à l'entrée de la banque sur le marché américain, il a dirigé le conseil d'administration de la TD durant la période de tumulte financier, une période caractérisée par des attentes changeantes de la part des investisseurs. Au nom de l'ensemble du conseil d'administration du groupe et de tous les employés, j'aimerais lui témoigner notre sincère gratitude pour sa précieuse contribution à l'entreprise pendant plus de deux décennies. Je le prierais de se lever pour qu'on puisse l'applaudir. ]

(Applaudissements)



[ Je voudrais remercier tous les administrateurs pour le leadership dont ils ont fait preuve cette année. Ensemble, nous continuons à nous concentrer sur des pratiques de gouvernance régnaute. Nous croyons qu'une solide gouvernance d'entreprise est essentielle à toute entreprise qui veut assurer une croissance durable, créer de la valeur à long terme. Pour ce qui est de l'avenir, nous demeurons engagés à prodiguer continuellement des conseils stratégiques à l'équipe de haute direction dans cette période économique difficile pour continuer à s'assurer que les décisions de la TD cadrent avec cette tolérance.]

Pour conclure, le Conseil d'administration est convaincu que la direction et les employés continueront d'obtenir un rendement supérieur et d'assurer la croissance à long terme des bénéfices.

[ Nous sommes impatients de servir vos intérêts à titre d'investisseurs en 2013 et les discussions de la réunion contiennent ainsi des déclarations quant aux révisions de la banque, de par leur nature, ceci comprend des hypothèses. Pour cette raison, les résultats de la banque pourraient différer des attentes discutées. Pour des renseignements supplémentaires, je vous renvoie au rapport annuel de la banque 2012 mis à jour, par la suite dans nos rapports aux actionnaires, y compris une

description des facteurs qui pourraient causer des différences qui se trouvent sur le site Web TD.com. Nous utilisons des mesures financières qui sont intitulées les résultats ajustés pour évaluer chacune de ces entreprises, on va parler des résultats ajustés. La banque croit que les résultats ajustés fournissent une meilleure compréhension de la performance de la banque, des renseignements supplémentaires et une réconciliation des résultats ajustés se trouvent dans le rapport annuel de 2012, disponible sur TD.com. Souhaitons la bienvenue maintenant à notre chef de direction, Ed Clark. ]

(Applaudissements)

M. ED CLARK :

[ Bonjour, merci Brian. Comme Brian l'a dit, il y a eu une nouvelle très intéressante hier. Je pense que c'est une excellente nouvelle, je parle de la transition à la direction de la banque. Je suis ici pour vous parler de nos résultats pour 2012 et pour vous expliquer comment nous allons continuer à servir vos intérêts dans l'avenir. Mais d'abord, c'est un peu nostalgique pour moi parce que ça fait huit ans que nous n'étions pas venus ici, c'est un grand plaisir de revenir à Ottawa.]

Je suis ravi d'être de nouveau à Ottawa.

[TD is proud de dire que nous sommes l'un des plus

importants employeurs du secteur privé d'Ottawa, les plus anciens avec 2 500 employés qui offrent des services à plus de 300 000 clients et 21 000 entreprises. Depuis 2005, année où nous avons tenu notre dernière assemblée générale annuelle ici, nous avons pu accroître notre présence locale. Aujourd'hui, nous exploitons 44 établissements à Ottawa et Gatineau et durant cette période et pour l'avenir, nous allons continuer à investir, à croître ici. En 2011, nous avons acquis MBNA Canada qui est établie à Ottawa, ça a été une acquisition extraordinaire, une excellente entreprise avec d'excellentes personnes. Maintenant, nous entamons un programme d'investissement important afin d'en faire la plate-forme de carte de crédit la plus avancée en Amérique du Nord, cela nous placera dans une position favorable pour notre croissance future. En effet, à mesure que nous renforçons notre présence sur la scène nord-américaine, nous créons de nouvelles possibilités à l'échelle nationale. Plus de 2 000 emplois ont été créés au Canada. Ça, c'est une conséquence directe de notre expansion aux États-Unis. Autre caractéristique importante qui fait partie de notre culture, c'est de redonner à la collectivité. Notre équipe Ottawa remplit ce devoir avec passion. L'an dernier, la TD a versé plus de 1.8 million de dollars en dons à des organismes locaux.

]

Hier, nous avons annoncé un don de 350 000 \$ au Ottawa Inuit Children's Centre pour offrir l'accès à des programmes d'éducation dans un cadre qui protège et fait connaître la culture et l'héritage inuit.

[Plus tard ce mois-ci, c'est avec fierté que la TD commanditera l'événement Scène du Nord du centre national des arts, dans lequel se produiront plus de 150 artistes du Yukon, du Nunavut et du Territoire-du-Nord-Ouest. Alors pour nous, l'année 2012 a couronné une décennie remarquable de croissance et de transformation. Pour une quatrième année consécutive, nous avons enregistré des bénéfiques records. Le total des bénéfiques a atteint un nouveau sommet de 7.1 milliards de dollars, soit une augmentation d'environ 10 % rapport à 2011. Notre prudence en matière de risques continue de nous différencier de nos concurrents et le rendement de nos actifs pondérés en fonction des risques dépasse le rendement moyen réalisé par nos homologues canadiens et américains. Nous sommes l'une des banques les plus stables et les plus solides au monde, nous sommes la plus sûre en Amérique du Nord selon le magazine Global Finance. En plus de ça, nous bénéficions d'une image de marque de classe mondiale. En fait, notre marque est la plus réputée parmi toutes les entreprises canadiennes. Notre leadership a été confirmé par J.D. Power qui pendant sept années consécutives a attribué à

la TD son premier prix du service à la clientèle. En fait, jamais aucune autre banque canadienne n'a remporté ce prix de J.D. Power. Aux États-Unis, le magazine Money a désigné la TD l'une des meilleures banques en Amérique du Nord. Mais nous avons continué de saisir des occasions de croissance en 2012 et nous l'avons fait en 2012 donc en acquérant le portefeuille de cartes de crédit Visa et de cartes de crédit de marque privée Target aux États-Unis, ce qui nous classe dorénavant parmi les dix plus grands émetteurs de cartes de crédit en Amérique du Nord. Nous avons aussi fait l'acquisition de Epoch Investment Partners, société de gestion d'actifs de New York très réputée pour le rendement de ses placements. Cette acquisition favorisera grandement notre stratégie de croissance interne dans le secteur de la gestion de patrimoine en Amérique du Nord. ]

[ Je passe maintenant à nos résultats d'exploitation. TD Canada Trust a enregistré des bénéfices de 3.4 milliards de dollars en 2012, un résultat remarquable puisque c'est une hausse de 12 % par rapport à l'exercice précédent. Ces résultats découlent d'une excellente croissance du volume de prêts et de dépôts. TD Bank, *America's most convenient bank* a connu une excellente année, a réalisé des bénéfices de plus de 1,4 milliard de dollars, soit une hausse de 10 % par rapport à l'exercice précédent. Nous avons également

franchi un important jalon en ouvrant notre 1 300<sup>e</sup> succursale aux États-Unis, ce qui classe TD, TD Bank America's most convenient bank, au 11<sup>e</sup> rang des banques les plus importantes aux États-Unis pour son réseau de succursales et nous sommes également la huitième banque en importance pour les dépôts. Gestion de patrimoine a également réalisé des bénéfices records, dépassant le cap des 800 millions de dollars pour la première fois. Ce secteur a continué d'augmenter ses volumes de négociations et d'accroître ses parts de marché en dépit d'un marché très volatile. Gestion de patrimoine comprend TD AmériTrade qui en 2012 a affiché pour une quatrième année consécutive une croissance à deux chiffres au chapitre des actifs. Ce secteur a surpassé la concurrence en acquérant des actifs de nouveaux clients, ce qui lui a permis de conserver sa position de leader dans l'industrie pour le nombre d'opérations effectuées par jour. TD assurance a également réalisé des bénéfices records, plus de 550 millions de dollars, et une fois de plus encaissé des primes totales de plus de 3 milliards de dollars pour la troisième année de suite. TD assurance est le plus important assureur direct au Canada dans les secteurs de l'assurance habitation et automobile. Enfin, Valeurs mobilières TD a maintenu une forte croissance de ses produits de base, a enregistré des solides bénéfices de

880 millions, ce qui lui a permis de réaliser un rendement de capitaux propre de plus de 21 %, malgré un contexte difficile et un marché hésitant. Voyons maintenant d'un peu plus près notre remarquable décennie, marquée par la croissance et la transformation. 2002 était l'année où nous avons officiellement procédé à la fusion de TD et Canada Trust. Cette opération demeure la plus grosse fusion de l'histoire bancaire au Canada et la plus réussie. Cependant, comme vous le savez, nous n'avons pas surmonté les épreuves de l'intégration pour le simple plaisir de créer une plus grosse banque. Nous l'avons fait pour créer une meilleure banque et je suis fier de dire que c'est ce que nous avons fait et c'est ce que nous continuons de faire. ]

[ Je vais vous donner quelques chiffres : Depuis 2002, après la fusion, le nombre de nos clients a presque doublé, notre réseau de succursales a doublé, notre effectif a doublé, nous avons aujourd'hui près de 85 000 employés. Nos actifs et nos dépôts ont plus que doublé. Les bénéfices, maintenant, le total de nos bénéfices a plus que quadruplé au cours de la dernière décennie. Au cours de la même période, nous avons enregistré un taux de croissance annuel composé du bénéfice de 17 % et un taux de croissance annuel composé du bénéfice par action de 13 %. Notre capitalisation boursière a presque quadruplé,

ce qui nous permet d'occuper le sixième rang parmi les 30 plus grandes banques d'Amérique du Nord. À l'échelle des banques européennes et nord-américaines ensemble, nous occupons actuellement le septième rang. Alors qu'est-ce que tout cela signifie pour nos actionnaires? Hé bien, la valeur de nos actions a presque triplé, nous avons enregistré un meilleur rendement total pour les actionnaires par rapport au rendement moyen réalisé par nos homologues canadiens et américains au cours des trois, cinq et dix dernières années. En 2012, nous avons augmenté notre dividende à deux reprises, nous l'avons encore majoré au cours du dernier trimestre, ce qui coïncide avec notre objectif établi de continuer à hausser notre dividende deux fois par an. Nous nous situons actuellement presque à mi-chemin de notre progression vers notre nouveau ratio dividende-bénéfice plus élevé. La TD a haussé son dividende presque deux fois plus vite que la moyenne de ses homologues canadiens depuis le début de la crise financière.]

[ Qu'est-ce que ça veut dire dans les faits pour les investisseurs? Si vous aviez fait un placement de 1 000 \$ en 2002, que vous avez toujours réinvesti les dividendes depuis 2002, votre placement de 1 000 \$ vaut maintenant plus de 4 000 \$. De plus, ce placement de 1 000 \$ qui rapportait un dividende annuel de 38 \$ il y a 10 ans



rapporte aujourd'hui 110 \$. 110 \$ sur un investissement de 1 000 \$. ]

[ Comment est-ce qu'on a fait ça? Bien, nous l'avons fait en nous concentrant sur une stratégie assez simple qui comprend cinq aspects fondamentaux. D'abord, il y a notre engagement incroyable dans toute notre organisation à l'égard de notre modèle d'affaires unifié, modèle d'affaires qui est difficile à reproduire et qui nous donne un avantage, qui donne un avantage aux clients, aux investisseurs et qui nous permet de réaliser des bénéfices de façon répétée. Comment est-ce qu'on fait ça? Hé bien, en bâtissant notre banque autour de ce que veulent nos clients. Qu'est-ce qu'ils veulent? Ce qu'ils veulent, hé bien, ils veulent que nous les aidions à démarrer, à faire croître leur entreprise, ils veulent que leur banque leur permette d'économiser pour leur retraite ou d'emprunter de façon intelligente pour atteindre leurs objectifs. Ils veulent que nous protégeons leurs actifs, que nous permettions une circulation rapide et sécuritaire de l'argent à l'échelle mondiale. Le rôle de notre courtier en valeurs mobilières, Valeurs mobilières TD que nous avons lancé il y a huit ans n'est pas un casino qui accepte des paris et qui parie contre ses clients. Non, c'est une entité qui s'applique à servir les intérêts de ses clients et à créer de la valeur dans une économie réelle. C'est

de cette manière que valeurs mobilières TD est devenue un chef de file en matière de négociation de blocs d'actions, de fusions et acquisitions, de prêts aux syndiqués, de prêts aux entreprises et de prise ferme d'actions. ]

[ Le deuxième aspect de notre stratégie est notre approche prudente en matière de gestion des risques, c'est essentiel. Nous ne prenons des risques que lorsqu'ils cadrent avec notre stratégie d'affaire, que nous comprenons, que nous pouvons gérer. Nous ne misons pas la banque sur une seule acquisition, nous ne faisons pas de paris avec la banque, nous ne parions pas sur une seule activité, un seul produit et nous ne prenons jamais de risques qui pourraient entacher notre image de marque. Moi, j'ai une tâche très simple, je me demande ceci : Est-ce que je serais à l'aise de vendre ce produit à un membre de ma famille? Si la réponse est non, on ne devrait pas le vendre à n'importe qui. ]

[ En outre, nous continuons de fidéliser notre clientèle en mettant continuellement l'accent sur le service et la commodité. Comme vous le savez, nos portes sont ouvertes plus longtemps que celles de tous les concurrents aux États-Unis et au Canada. Au Canada, nos succursales sont ouvertes presque 50 % plus longtemps et nous continuons d'étendre notre réseau de succursales pour mieux servir le marché. Cette année, nous ouvrirons environ 60

succursales en Amérique du Nord. Parmi toutes les nouvelles succursales ouvertes par les grandes banques canadiennes au cours des huit dernières années, près de 30 % étaient des succursales de la TD. Nous sommes conscients du fait que nos clients recherchent aussi une banque sur laquelle ils peuvent compter lorsqu'ils en ont besoin, pas seulement lorsque tout va bien, mais surtout pendant les périodes difficiles. ]

Pendant la récession, la TD a lancé un programme pour aider les Canadiens à reprendre leurs finances en main grâce à des options de versements souples et de report de versement pour hypothèque, et à la consolidation de prêts. Plus de 140 000 clients ont bénéficié du programme jusqu'à maintenant.

[ Grâce à notre modèle d'affaires qui est meilleur, nous réussissons à prendre de l'expansion année après année. En fait, depuis 2007, TD Canada Trust a augmenté son volume de prêt hypothécaire et personnel de 64 %, un rendement supérieur au taux de croissance de 50 % enregistré par nos homologues au Canada. Pendant la même période, nous avons accru de 25 % notre part de marché dans les services bancaires aux entreprises, qui est une augmentation sans précédent de nos parts de marché. Aux États-Unis, malgré la récession, la TD a été la seule banque parmi les 10 plus grandes à avoir augmenté son volume de prêts trimestre

après trimestre durant la crise économique et la récession. ]

[ Alors qu'est-ce que ça veut dire, ça? Hé bien, cela nous permet de réinvestir continuellement nos bénéfices afin d'améliorer nos services, d'améliorer notre marque auprès de nos employés, nos clients, de nous concentrer sur la croissance, ce qui est très important]

[ La dernière chose que nous faisons, c'est que nous nous efforçons d'être la banque la mieux gérée, en faisant la bonne chose au bon moment pour nos clients. Nous prenons l'expérience opérationnelle et nous cherchons à nous améliorer continuellement afin de réduire nos coûts et de réinvestir évidemment avec dynamisme. Pour ce faire, nous travaillons sans relâche à la gestion de nos dépenses en vue d'accroître la productivité de manière à améliorer l'expérience de nos clients et de nos employés. Nous savons tous que rien de tout cela ne serait possible sans avoir le meilleur personnel au sein du secteur. Donc nous avons tenté d'être l'employeur de choix et pour ce faire, nous sommes déterminés à créer un environnement agréable et accueillant pour tous, un environnement où les gens peuvent être eux-mêmes et, plus important encore, de donner le meilleur d'eux-mêmes. À cette fin, notre culture axée sur le rendement permet à chaque employé d'exploiter son plein potentiel et pour cela, il faut éliminer tous

les obstacles qui peuvent nuire à l'épanouissement et au perfectionnement des employés. Ça signifie qu'il donner la chance à chacun de réaliser son plein potentiel et de préparer le terrain à la prochaine génération de leaders.

]

[ Voilà, c'est sur ce principe que repose notre programme visant à favoriser la diversité. Je suis très fier de pouvoir dire que la TD se classe constamment parmi les meilleurs milieux de travail au Canada et aux États-Unis. La TD a été reconnue comme étant un des meilleurs employeurs au Canada sur la plan de la diversité. Récemment, nous avons été nommés l'un des meilleurs employeurs du Canada pour les Néo-Canadiens. Pour la quatrième année de suite, la Human Rights Campaign Foundation a reconnu que la TD offrait le meilleur milieu de travail pour les lesbiennes, les gais, les bisexuels et les transgenres. ]

[ Alors voyons un peu l'avenir, qu'est-ce qui va arriver à partir de maintenant? Nous avons connu un excellent début en 2013. En fait, les résultats ont déjà dépassé nos attentes. Le total des bénéfices pour le trimestre s'élève à 1.9 milliard de dollars, hausse de 9 % sur 12 mois. C'est en partie attribuable à une bonne croissance de nos prêts et de nos dépôts dans le secteur des services bancaires personnels et commerciaux au Canada

et aux États-Unis et à une excellente croissance des revenus des secteurs gestion de patrimoine et assurances. Les résultats trimestriels des services bancaires de gros ont été plus modestes mais le rendement sous-jacent de ce secteur a été fort satisfaisant. ]

[ Alors la devise de votre ville, c'est Ottawa en avant, et ça me donne l'occasion de dire comment la TD entend réussir à aller de l'avant au cours des prochaines années. D'abord, un peu de contexte, le monde est différent et le secteur bancaire aussi. Depuis notre dernière assemblée générale annuelle qui s'est tenue ici en 2005, le monde a changé grâce aux politiques prudentes et aux solides mesures adoptées par le gouvernement, la Banque du Canada et les organismes de réglementation, le Canada a réussi à surmonter l'une des pires crises économiques survenues depuis la crise de 29 et à s'en sortir relativement indemne. Cependant, quand on examine l'avenir, on constate que le Canada et par extension la TD ne sont pas à l'abri des événements économiques mondiaux.]

[ La situation en Europe s'est stabilisée mais il faudra encore des années pour qu'elle parvienne à se rétablir. Les marchés financiers demeurent très nerveux. Les États-Unis ont évité le mur budgétaire, leur économie repose sur des bases solides. Cependant les États-Unis devront surmonter leur problème de déficit, cela sera sans

doute une entrave importante à la croissance économique. À cet égard, le défi est plus politique qu'économique et j'ai bon espoir qu'on finira par se sortir de cette impasse politique et j'espère que nos dirigeants sauront prendre les décisions difficiles qui sont nécessaires pour assurer une croissance durable. ]

[ Au Canada, plusieurs des avantages qui nous ont permis de surmonter la récession ne sont plus aussi indéniables. Notre dollar est presque de paire avec le billet vert américain, la demande mondiale pour le produit de base a diminué, le gouvernement fédéral ainsi que la plupart des provinces ont enregistré des déficits considérables et commencent à réduire leurs dépenses et cherchent des nouvelles sources de revenus. La dette des particuliers a atteint un niveau record, le marché de l'immobilier perd de la vigueur. De plus, nous sommes toujours en prise avec un grand nombre des enjeux structurels à long terme qui mineront un nombre de pays occidentaux, y compris le Canada. La productivité est l'un de nos problèmes les plus préoccupants. La richesse de chaque pays repose presque essentiellement sur la croissance, la productivité. À cet égard, comparativement aux autres économies occidentales, notre pays accuse du retard. De plus, des changements démocratiques ont eu une incidence sur la croissance de revenu par habitant. Nous pouvons prévoir une croissance

de revenu par habitant plus lente et par le fait même, le ralentissement de la croissance du revenu de l'État. Cela survient à un moment où le vieillissement de la population accroît la demande à l'égard des services publics.

Également, comme bon nombre de pays occidentaux, nous faisons face au problème des inégalités sans cesse croissantes et au déclin de la classe moyenne. Ces facteurs sont susceptibles de ralentir la croissance économique au Canada qui sera d'environ 1.5 % en 2013, probablement inférieure à la croissance à moyen terme aux États-Unis.

]

[ Tout cela pour dire que les Canadiens ne peuvent pas baisser leur garde et la TD ne baissera pas la sienne non plus. En fait, la TD ne l'a jamais fait, comme en témoigne notre historique de croissance, ne le fera jamais, le présent contexte continue d'être celui de l'environnement de lente croissance et de faible taux d'intérêt, c'est un contexte exigeant pour nous. Il sera plus difficile d'atteindre notre cible de 7 à 10 % et vous pouvez le voir dans le prix de nos actions qui n'ont pas vraiment augmenté parce que le marché est inquiet. Mais je suis là pour vous dire que je suis confiant, tout à fait, en nos succès futurs, puisque nous continuerons de nous concentrer sur la croissance et sur l'expansion d'une grande institution.

]



[ La force de notre service unique et notre modèle d'accès axé sur la commodité continue de se distinguer de la concurrence, nous sommes en bonne position pour diversifier nos sources de revenus, grâce à notre ensemble de secteurs diversifiés. Je vous donne un exemple, les services bancaires aux entreprises en sont un bon exemple, aussi les cartes de crédit, la gestion du patrimoine. Notre position unique aux États-Unis sera un atout concurrentiel à mesure que l'économie américaine se redressera. À la TD, nous sommes conscients que les préférences de nos clients évoluent. Nous sommes déterminés à rendre les services financiers mobiles et par Internet aussi confortables que nos services bancaires offerts par le personnel de la succursale, le centre d'appel. ]

[ Par le passé, nous avons toujours su prévoir le besoin futur en matière de service à la clientèle, la TD a été un précurseur au Canada, instaurant des guichets automatiques, un service téléphonique 24 h sur 24, 7 jours sur 7, le premier service en ligne de courtage, le seul ouvert 24 sur 7 dans quatre langues. Aujourd'hui, aux États-Unis, TD AmeriTrade occupe le premier rang et au Canada, le service mobile le plus populaire est le nôtre. Nous continuons de répondre aux besoins de nos clients qui de plus en plus veulent pouvoir faire leurs opérations bancaires à l'aide des appareils mobiles. Aux États-Unis,

le nombre de paiements de factures a plus que doublé en 2012, un tiers des transferts ont été effectués par un appareil mobile, cela montre clairement que notre capacité de servir nos clients partout, en tout temps et à l'aide de n'importe quel appareil continuera à nous permettre de nous distinguer de nos concurrents. ]

[ Nous continuerons également d'évoluer, de mettre en profit l'envergure de notre organisation en Amérique du Nord. Pour ceux et celles d'entre vous qui voyagez aux États-Unis ou qui possédez une propriété, voilà ce que j'ai à vous dire : Aucune autre institution n'est aussi bien placée pour vous livrer des services bancaires transfrontaliers faciles, simples et nous sommes la seule banque canadienne à offrir à ses clients la possibilité de visualiser en même temps leur compte américain et canadien en ligne, c'est là qu'une des nombreuses offres qui expliquent pourquoi nous bénéficions d'une position unique, en disant deux pays, une seule TD. ]

[ Mettons cette occasion de croissance en perspective. Nous savons que 60 % des adultes canadiens ont des besoins bancaires américains, nous exerçons nos activités en ce sens. Plus de 50 000 Canadiens ont ouvert des comptes chèque de la TD aux États-Unis ou obtenu des cartes de crédit TD en dollars américains. Notre nouvel établissement de Hallandale en Floride est un bel exemple

de succès que nous obtenons à cet égard. En l'espace seulement d'un mois, un tiers des comptes de la succursale ont été ouverts par des Canadiens. ]

[ Passons maintenant à l'une des parties de l'assemblée générale annuelle que je préfère, voici donc le moment de vous présenter certaines des personnes exceptionnelles qui se sont démarquées par le talent mis en oeuvre. J'ai l'occasion non seulement de parler de gens mais des gens exceptionnels qui livrent notre stratégie au niveau le plus élevé de la banque. Comme Brian l'a mentionné plus tôt, il y a parmi vous 90 lauréats Vision en Action. ] Ces lauréats incarnent les normes très élevées de la TD et notre ferme engagement envers nos clients et vous, les actionnaires.

[ Ils représentent les meilleurs des meilleurs et cette année, ils sont les premiers à participer dans un nouvel événement, un événement de dons communautaires. Chaque gagnant a pu choisir de donner de son temps pour trois organismes de bienfaisance à Ottawa, ces organismes sont le Centre hospitalier pour les enfants d'Ottawa, la Ottawa Inuit Children's Centre et la Carp Ridge Forest School. Une excellente expérience pour tous qui témoigne de notre croyance que nous ne travaillons pas seulement dans les communautés mais nous travaillons pour ces communautés. J'aimerais que ces personnes se lèvent pour qu'on puisse

tous les féliciter pour leurs grandes réalisations. ]

(Applaudissements)

[ Merveilleux. Ce soir, on va s'amuser à fêter, on va peut-être danser un peu, n'est-ce pas? J'aimerais également profiter de l'occasion pour souligner le travail de John Thompson. Comme Brian a dit, il a servi les actionnaires de façon remarquable pendant des dizaines d'années, Brian a décrit certaines de ses contributions plus tôt aujourd'hui. Permettez-moi d'ajouter simplement que moi personnellement, j'ai profité de ses judicieux conseils, en tant que PDG, je lui donnais le crédit pour ce qui est bon, ce qui est mauvais, mais je n'aurais pas pu le faire sans John. J'ai énormément profité de ses conseils au fil des ans. Tout comme la banque, John, je suis reconnaissant. Mes sincères remerciements, John, merci beaucoup en mon nom personnel et au nom de la banque. ]

[ Bon, j'aimerais revenir au début, commenter brièvement l'annonce excitante qui a été effectuée hier, dont Brian a fait mention plus tôt, c'est-à-dire que Bharat a été choisi comme mon successeur à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2014. Je dois vous dire que je suis ravi, très enthousiaste par l'équipe, par l'organisation qu'on a créée, c'est une

transition exceptionnelle qui coule de source, Bharat va apporter à ce poste énormément de talent d'affaires mais plus que ça, c'est ce qui est important, c'est l'engagement non seulement des stratégies d'affaires mais à notre culture unique, transparente et inclusive. ]

Je suis heureux, car Bharat apporte à la TD un très grand sens des affaires et la volonté de perpétuer notre stratégie et notre culture unique, transparente et inclusive.

[ Comme je l'avais dit, ce qui est merveilleux, ce n'est pas seulement la nomination de Bharat mais le fait qu'on a pu le suivre par une série d'annonces de promotion interne qui renforce le message d'une importance cruciale. L'équipe de direction qui nous a permis d'obtenir des résultats spectaculaires, qui a fait notre culture exceptionnelle, qui a contribué à bâtir cette entreprise formidable qui demeure en place. Alors c'est une journée merveilleuse pour la TD, pour le processus de transition et la tâche à venir. Bharat, venez, applaudissons-le. ]

(Applaudissements)

[ Une transition implique du changement, le changement est

nécessaire pour une organisation de continuer à grandir et à se développer. Mais les transitions réussies se font dans la continuité, c'est-à-dire la continuité des choses qui importent. Comme je l'avais déjà dit dans les entrevues, Bharat a été mon partenaire d'affaires depuis mon jour d'arrivée à la TD, je sais que nous comprenons tous les deux que sans notre équipe fabuleuse de direction et les leaders exceptionnels qui relèvent de cette dernière, nous n'aurions pas réussi à bâtir la meilleure banque. Nous sommes très enthousiastes quant à l'avenir de la TD. Au nom de Bharat et moi-même, je vous remercie de notre confiance continue et de votre soutien constant. Nous sommes impatients de vous servir à nouveau. Merci.

]

(Applaudissements)

M. BRIAN LEVITT :

[ Merci beaucoup, Ed. Je voudrais passer à la partie officielle. Premièrement, je voudrais reconnaître le fait que tous les huissiers aujourd'hui sont des employés. En plus, ceux qui proposent et appuient les propositions présentées par la banque sont des directeurs ou employés qui sont aussi des actionnaires. Nous avons préparé deux bulletins de vote pour les motions, nous avons un bulletin

vert pour les trois premiers points, l'élection des directeurs, nomination des vérificateurs et le vote sur l'approche de paiement aux cadres. Pour ce vote, une description de la question se trouve dans la lettre circulaire envoyée. Un bulletin bleu est préparé pour les sept propositions des actionnaires qui seront votées. Cette proposition ainsi que les déclarations et les réponses se trouvent dans la lettre circulaire et dans le livret dont je vous avais parlé. Nous avons un bureau d'inscription où les bulletins de vote ont été accordés, les scrutateurs ont aussi les bulletins dans les deux langues. Je leur demanderais de distribuer des bulletins aux personnes qui ne seraient pas inscrites et qui n'ont pas complété de procuration. Veuillez indiquer si vous voudriez recevoir ces bulletins de vote, levez la main. Si vous avez déjà envoyé une procuration, vous n'avez pas besoin de le faire. En signant vos bulletins de vote, imprimez votre nom clairement. Est-ce que vous avez besoin de bulletins de vote? ]

[ Pour éclaircir notre politique en matière de procuration, lorsque des procurations sont soumises, elles sont calculées par les agents. Les scrutateurs vérifient, une simple majorité des voix est nécessaire pour adopter chaque question. Aujourd'hui, dans l'intérêt

d'avoir une réunion bien organisée, le livret contient des lignes directrices quant à la participation des actionnaires. Ces lignes directrices basées sur des règles ainsi que la courtoisie nous aideraient à assurer de faire les affaires rapidement et de façon professionnelle. Je demande à chaque personne de ne pas parler longtemps pour que tous les actionnaires aient l'occasion de participer. Si vous avez des questions supplémentaires et si nous avons le temps, on va vous donner la parole une deuxième fois. Au nom des autres actionnaires, je vous remercie d'avance de votre collaboration. ]

[ Des copies des rapports annuels qui contiennent les résultats financiers de la banque et le rapport des vérificateurs ont été envoyées avant la réunion. Vous pouvez obtenir une copie de notre rapport annuel à l'entrée de la salle ou sur notre site Web, TD.com. Nous allons lancer les questions ou les commentaires ayant trait aux résultats financiers de 2012. Si vous avez des questions et commentaires qui ne sont pas reliés aux résultats financiers, attendez s'il vous plaît le moment propice de la réunion. Est-ce qu'il y a des questions quant aux états financiers? Puisqu'il n'y en a pas, nous allons passer à l'élection des directeurs. Pour faciliter l'introduction des personnes nommées, nous avons une présentation de diapos, toutes ces personnes à ma



connaissance se trouvent ici. ]

(Présentation vidéo)

NARRATEUR :

Bill Bennett. Hugh Bolton. John Bragg. Amy, Ed Clark, Colleen Goggins, Hank Ketcham, Brian Levitt, Harold MacKay, Irene Miller, Nadir Mohamed, Bill Prezzano, Helene Sinclair.

M. BRIAN LEVITT :

[ Merci. Je vais demander à tous les candidats de se lever, s'il vous plaît. ]

(Applaudissements)

[ L'information sur chaque candidat sur trouve aussi dans la lettre circulaire. Le conseil a établi le nombre de directeurs à être élus à 14 et je confirme que tous les candidats sont éligibles. Je vais demander à Michael Lafontaine, directeur des ventes banque commerciale de nommer les directeurs pour l'année à venir. ]

M. MICHAEL LAFONTAINE :

[ Merci monsieur le président, bonjour tout le monde, je nomme chacune des personnes dont le nom figure sur la lettre circulaire, sous l'en-tête candidats à la

direction, en tant que directeurs de la banque jusqu'à la fin de la prochaine réunion annuelle des actionnaires. ]

M. BRIAN LEVITT :

[ Merci Michael, est-ce qu'il y a des questions, commentaires quant à l'élection? Puisque je n'en vois pas, la liste est fermée, nous allons passer au point numéro 1 sur le bulletin vert. Veuillez le marquer, s'il vous plaît. ]

[ Point suivant, nomination des vérificateurs. Alors nous avons aujourd'hui des représentants de Ernst & Young, Steve Aldersley et Tom Kornya. Veuillez vous lever, s'il vous plaît. Je demande maintenant à Bill Bennett, président de notre comité de la vérification de présenter cette motion. ]

M. BILL BENNETT :

[ Merci monsieur le président, je propose que Ernst & Young LLP soient nommés vérificateurs de la banque jusqu'à la prochaine assemblée générale annuelle. ]

M. BRIAN LEVITT :

[ Merci, je demande maintenant à monsieur Farag Youssef, directeur de TD Canada Trust d'appuyer cette motion. ]

M. FARAG YOUSSEF :

[ J'appuie la motion. ]

M. BRIAN LEVITT :

[ Merci, j'invite maintenant tous les actionnaires ou détenteurs de procurations qui ont des questions ou commentaires concernant la nomination des vérificateurs à s'avancer à un micro. ]

Mme ERICA TIDEMAN :

[ Je suis une actionnaire, Erica Tideman. Au sujet de la nomination de Ernst & Young comme vérificateur, la Banque TD et ses affiliés ont beaucoup augmenté leur taille au cours des années et je peux à peine croire que Ernst & Young a reçu 25 000 \$ pour vérifier les comptes de cette banque énorme. Je voudrais savoir, quelle est la fonction des vérificateurs, si c'est vérifier les comptes, comment est-ce que des honoraires de 25 000 \$ peuvent-ils suffire pour vérifier les comptes d'une organisation aussi importante que la Banque TD? Banque TD qui est devenue l'enfant chéri de la bourse canadienne, c'est inimaginable combien d'argent on dépense dans cette organisation, la plupart des gens sont au courant de cette situation. ]

M. BRIAN LEVITT :

[ Merci madame. Écoutez, d'abord, ce n'est pas 25 000, ce sont des millions. ]

Mme ERICA TIDEMAN :

[ Ah, je n'avais pas vu que c'était des millions. Ah là, ça me paraît plus raisonnable. D'accord, très bien, je comprends maintenant. ]

M. BRIAN LEVITT :

[ Je pense que vous venez de créer une occasion de valeur ajoutée. Alors il y a ici une offre pour 25 000 \$ et une offre pour 25 millions, qui préfère laquelle? Merci. Est-ce qu'il y a d'autres offres? Bien, comme il n'y a pas d'autres questions, nous allons passer au vote sur la nomination des vérificateurs au compte, c'est le point 2 de vos bulletins de vote. Les scrutateurs vont recueillir les bulletins verts après le vote suivant, donc conservez-les pour le moment. Le point suivant à l'ordre du jour, c'est le vote consultatif sur la politique de la banque en matière de rémunération des cadres. Les actionnaires et détenteurs de procuration peuvent voter pour ou contre, une résolution consultative non exécutoire sur la démarche en matière de rémunération des cadres divulguée dans le rapport du comité des ressources

humaines et dans la démarche de rémunération dans la circulaire de procuration. La résolution des actionnaires se trouve à la page 5 de la circulaire, sous le titre « vote consultatif sur la rémunération des cadres ». Je demande maintenant à Cathy Tardioli, directrice de succursale de TD Canada Trust de présenter une motion pour cette résolution. ]

Mme CATHY TIARDIOLI :

[ Merci, monsieur le président. Je propose que la résolution figurant dans la circulaire de procuration sous le titre « vote consultatif sur la rémunération des cadres » soit adoptée. ]

M. BRIAN LEVITT :

[ Merci Cathy. J'invite maintenant Katie Dunlevie, directrice de l'équipe des affaires de Affinity de MBNA d'appuyer la motion. ]

Mme KATIE DUNLEVIE :

[ Merci, j'appuie la motion. ]

M. BRIAN LEVITT :

[ Merci Kathy. J'invite tout actionnaire ou titulaire de procuration qui a des questions ou des commentaires à faire

à ce sujet de s'avancer à un micro. ]

ERICA TIDEMAN :

[ Je suis actionnaire, j'ai pris la parole il y a une minute, Erica Tideman. Au sujet de la rémunération des cadres supérieurs, la banque et ses filiales ont connu une croissance phénoménale au cours des années, on a entendu des commentaires disant que les actionnaires attendent trop des cadres supérieurs des grandes entreprises mais ces gens-là oublient que ces gens-là sont extrêmement bien rémunérés pour des millions de dollars. Il y a des administrateurs et des cadres supérieurs qui s'attendent à être rémunérés de manière normale, et il y a des sommes qui sont prévues qui sont vraiment excessives qui amènent les entreprises à faire faillite, donc je pense qu'il faut revenir sur terre et modifier la rémunération des dirigeants des grandes entreprises et des petites. La banque verse des rémunérations extraordinaires à ces cadres supérieurs, à ces dirigeants. Les dirigeants par exemple du régime de pension des enseignants de l'Ontario sont ceux-là qui voulaient prendre le contrôle, je suis heureuse qu'ils n'ont pas réussi. Comment est-ce qu'on peut dire que ces gens-là méritent la rémunération parce qu'ils ont manqué de succès? Ça concerne la rémunération. ]

M. BRIAN LEVITT :

[ Je vais répondre, madame. Tout d'abord, nous ne sommes ici que pour discuter des activités de la banque, pas d'autres entreprises. ]

Mme ERICA TIDEMAN :

[ Oui, mais la rémunération, c'est la rémunération. ]

M. BRIAN LEVITT :

[ Certes, mais vous pouvez voir d'après la circulaire des procurations que la démarche de la banque en matière de rémunération est de payer une rémunération compétitive de façon à avoir des gens qui restent capables de produire des résultats que nous avons présentés un peu plus tôt.]

Mme ERICA TIDEMAN :

[ Oui mais vous avez des gens qui veulent venir ici prendre le contrôle de nos entreprises, il y a des gens qui perdent leur emploi et vous savez, il ne faut pas permettre cela. ]

M. BRIAN LEVITT :

[ Je peux vous assurer que ça ne va pas arriver avec la banque, madame. ]

Mme ERICA TIDEMAN :

[ Oui mais il y a beaucoup d'autres industries où ça arrive, où c'est arrivé dans le passé. Qu'est-ce qu'il reste une fois que ces entreprises sont rachetées? Il ne reste plus rien.]

M. BRIAN LEVITT :

[ Merci de vos commentaires. Y a-t-il d'autres commentaires ou questions? ]

M. DANIEL THOUIN :

[ Monsieur le président, Daniel Thouin, je viens de MEDAC, Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires. ]

Encore une fois, cette année, j'ai le privilège de représenter plus de 1 300 membres de notre association à l'assemblée annuelle de la Toronto Dominion. Écoutez, l'année passée, ça a été la même réflexion que nous avons eue au sujet de la politique de rémunération de la banque pour les hauts dirigeants et cette année, on constate que vous avez fait un effort exceptionnel pour réduire les écarts et améliorer effectivement cette politique. J'ai constaté dans votre bilan que sur les trois dernières années, votre président et directeur général a une baisse



de salaire de 509 000 \$, soit 4,4 % de son salaire déclaré pour l'année 2012. Pour l'ensemble de la haute direction, vous avez abaissé l'ensemble des salaires de 219 000 \$, soit un pourcentage de .5 % sur l'enveloppe de 37 millions que vous leur accordez. Mais c'est bien loin de l'objectif du MÉDAC comme on l'a mentionné l'année passée qui préconise une rémunération sur la base des résultats aux actionnaires et de la croissance à long terme de la valeur de notre placement. La preuve qu'il y a actuellement encore chez vous et comme dans toutes les banques quelque chose qui ne va pas, regardez à la page 50 de votre circulaire qui montre qu'entre 2007 et 2012, la croissance de la valeur boursière de la banque a été de 45 %. Pendant cette même période, vous avez diminué de 26 % la rémunération de votre directeur général et vous avez aussi diminué de 8 % les salaires de l'équipe de la haute direction. En même temps, dans cette période, la croissance de votre bénéfice net a été de 63 %, la croissance des bénéfices aux actionnaires.

Donc vous voyez qu'actuellement, là, la façon de rémunérer aux hauts dirigeants qui est uniquement sur la base d'un *branch marking*, c'est-à-dire la comparaison avec d'autres banques, incluant les plus grandes banques du monde, ça ne peut pas fonctionner sans une espèce d'équité quelque part qu'il va falloir établir. J'ai amené

pour exemple l'article du gouverneur général du Canada qui mentionnait en novembre 2012 et repris en février 2013 un certain nombre de contraintes qui affectent les banques, pas juste les banques canadiennes mais les banques en général. Monsieur Carney critiquait les banques en disant ceci : « nos dirigeants de banques dépendent beaucoup trop de l'État, les coûts d'emprunt qu'ils obtiennent parce qu'ils ont des garanties bancaires des États, ses coûts d'emprunt sont moins élevés qu'ils devraient être », donc il y a une explication importante face à une forme de subvention que vous avez. On devrait mettre fin, monsieur Carney dit toujours qu'on devrait mettre fin à un système qui privilégie les gains et qui socialise les pertes. C'est ce qui est arrivé en 2008, vous n'êtes pas sans le savoir. Enfin, il estime toujours dans l'article du mois de février que l'ensemble du système bancaire nord-américain et global a gagné 70 milliards de ces gains avec ces subventions de l'État déguisées, ça représente 20 % des bénéfices du système bancaire global.

Donc monsieur le président, tant et aussi longtemps qu'un changement profond n'aura pas été apporté à la forme de rémunération que vous offrez à vos équipes de haute direction, le MEDAC va s'objecter à cette politique. Merci beaucoup, monsieur le président.

M. BRIAN LEVITT :

Merci pour vos propos, monsieur, on ne partage pas vos opinions mais on respecte votre droit de les exprimer librement.

[ Y a-t-il d'autres questions ou commentaires? S'il n'y en a pas, veuillez signer votre bulletin vert, imprimer votre nom au-dessus de votre signature. Maintenant, je demande aux huissiers de recueillir les bulletins verts pour qu'on puisse faire le calcul des résultats. Donc veuillez faire passer vos bulletins. ]

[ Maintenant, dans le cadre de notre engagement envers le leadership et la gouvernance de l'entreprise, nous voulons maintenir un lien d'ouverture avec nos actionnaires, je voudrais d'abord remercier les actionnaires qui ont formulé des propositions, qui sont toujours très importantes pour la participation. Cette année, il y a sept propositions d'actionnaires qui sont présentées. ]

[ Le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires, MÉDAC a fait cinq propositions. Cependant, après l'impression et l'envoi par la poste de la circulaire, MÉDAC a accepté de retirer la proposition E, étant donné les pratiques existantes et proposées de la banque. De ce fait, MÉDAC ne présentera pas cette

proposition, donc il n'est pas nécessaire pour vous de présenter ou de voter sur la proposition E. ]

[ Monsieur Ken Christie de Toronto en Ontario a fait trois propositions aux actionnaires. Je voudrais mentionner que monsieur Christie avait fait une quatrième proposition, mais comme on indique dans la circulaire de procuration, il a accepté de la retirer après avoir discuté avec la banque, considérant les pratiques existantes de la banque et les nouvelles divulgations qu'il y a dans la circulaire de cette année. ]

[ Il y avait aussi une proposition de Vancity Investment Management Limited de Vancouver et une proposition commune de NEI Investments, monsieur William Davis et l'Église unie du Canada. Après des discussions avec la banque, ces propositions ont été retirées pour des raisons qui sont exposées dans la circulaire de procuration. Madame Michelle de Cordova, représentante NEI Investments est dans le public aujourd'hui et va faire quelques brefs commentaires au sujet des questions soulevées dans la proposition retirée de NEI plus tard durant la réunion. ]

[ Je voudrais mentionner aussi qu'il y avait deux propositions présentées par monsieur Andrew Palitz de Calgary en Alberta qui ont été retirées suite à des discussions avec la banque, ces propositions et les

déclarations concordantes figuraient dans le circulaire de procuration à sa demande. Monsieur Palitzc est dans la salle aujourd'hui et fera quelques commentaires à ce sujet plus tard. Nous passons maintenant aux sept propositions d'actionnaires qui sont présentées à cette assemblée. Dans la circulaire, vous trouverez des déclarations des auteurs des propositions ainsi que les raisons pour lesquelles le conseil recommande de voter aux actionnaires de voter contre chacune de ces propositions. Vous trouverez des copies des propositions dans la brochure qui vous a été remise qui a été placée sur votre chaise. De ce fait, pour ne pas perdre de temps, nous n'allons pas revenir sur les raisons pour lesquelles le conseil a pris cette position. Les actionnaires et les titulaires de procuration auront la possibilité de faire des commentaires sur chacune des sept propositions. ]

[ Comme j'ai dit plus tôt, je demande à chaque personne qui veut intervenir de tenir compte des lignes directrices sur la participation des actionnaires, étant donné que le texte exact de chaque proposition est énoncé dans la circulaire des procurations, je demande aux auteurs de ne pas lire leurs propositions, simplement de formuler leurs commentaires. Je remerciais également à chaque intervenant d'indiquer son nom, d'indiquer s'il est un actionnaire ou un titulaire de procuration. Vous devrez

voter sur le bulletin bleu après la présentation de chaque proposition d'actionnaire. Quand les sept propositions auront été présentées, les scrutateurs recueilleront les bulletins bleus. Le premier point sur le bulletin bleu est la proposition A énoncée dans l'annexe A de la circulaire de procuration. Monsieur Daniel Thouin, représentant de MÉDAC, présentera les propositions A à D. ]

J'appelle monsieur Thouin pour proposer et seconder les résolutions vis-à-vis la proposition A qui s'intitule « divulgation accrue de la surveillance exercée ».

M. DANIEL THOUIN :

Monsieur le président, merci. La proposition que nous faisons, la première d'aujourd'hui, comme vous allez le constater au fil de l'année, va être aussi défendue lors de nos autres présences aux assemblées annuelles de compagnies cotées en bourse. C'est une proposition qui vise à rassurer les épargnants comme je suis et comme nos membres sont habituellement, les petits épargnants qui confient leur argent aux institutions financières et aux fonds de retraite sur l'utilisation qu'on en fait et surtout sur la façon dont vous pouvez gérer à l'interne les fonds de retraite que vous utilisez, que vous offrez à vos employés. Donc l'objectif de cette résolution, c'est de fournir à l'assemblée annuelle une information facile

d'accès, une information claire et qui peut se résumer en quelques mots sur l'usage et la façon dont vos fonds de retraite sont gérés. Le pourquoi de ça, vous me l'avez donné dans la réponse à cette proposition et je vais vous donner un petit résumé, ça tient sur deux petits cartons, vous allez voir, ce n'est pas long.

Quand vous nous dites allons voir la note 25 à vos états financiers sur l'état des fonds de retraite de vos employés, on découvre que cette note 25 doit être aussi lue avec la note « avantage du personnel » à la page 85 qui dit ceci : Il y a beaucoup d'hypothèses dans les fonds de retraite, il y a beaucoup d'incertitude dans leur gestion et il y a beaucoup de risques que les résultats demandés ou pensés ne soient pas au rendez-vous.

L'information, on la retrouve à la page 71 et 81. Moi, j'ai découvert que votre fonds de retraite général était en déficit de 400 millions, j'ai aussi observé que ce fonds de retraite général pour vos employés était déficitaire de 9.6 %, à peu près pas nécessairement aussi élevé que ce qui est mentionné dans notre proposition, mais dans notre proposition, on mentionne que 500 fonds de retraite au Canada sont déficitaires et la Banque Toronto Dominion n'est pas exempte de ce petit déficit. Ensuite, si je continue la lecture de votre page, la dernière page de la

note 25, je constate qu'encore, il y a un déficit envisagé qui est mis à votre bilan, un déficit de 282 millions sur les autres éléments de retraite à vos employés. Mais comme actionnaire et comme quelqu'un qui n'est pas un comptable ni un actuaire, j'ai beaucoup de difficulté à suivre l'évolution des fonds de retraite des banques et des institutions financières en général. Donc ce qu'on demande, c'est qu'une information facile, synthétique soit donnée lors des assemblées annuelles sur l'état des fonds de retraite des employés. Merci, monsieur le président.

M. BRIAN LEVITT :

Merci monsieur.

[ Y a-t-il d'autres questions, commentaires? Votre conseil d'administration a recommandé de voter contre, veuillez marquer la proposition A sur le bulletin bleu. Le point suivant, la proposition B que vous avez vue dans le circulaire, je vais à nouveau demander à monsieur Thouin de proposer, d'appuyer la proposition B. ]

M. DANIEL THOUIN :

Monsieur le président, je suis un actionnaire à l'assemblée. La deuxième proposition que nous faisons vise expressément à ce que les fonds de retraite des employés de la haute direction soient mis, enlignés, soient



reconnus de la même façon que les fonds de retraite habituels des employés de la banque. Donc ce que nous proposons dans cette ligne de conduite, c'est qu'il y ait un enlignement pratiquement à égalité des avantages des fonds de retraite, des employés de la haute direction avec les employés de la banque. Si vous regardez les avantages actuels des hauts dirigeants, ces avantages sont basés encore une fois sur le fameux comparable des entreprises entre elles, c'est-à-dire qui ne tiennent pas compte de la réalité de chacune des institutions mais tiennent compte tout simplement de ce que l'autre a obtenu, de ce que l'autre obtient dans son organisation propre qui est une autre banque, donc avec les mêmes avantages qui sont excessifs, à notre point de vue. Ce que nous voulons établir avec vous, c'est effectivement de réduire ces écarts et de laisser, de donner aux employés les mêmes avantages au niveau de la retraite. Merci, monsieur le président.

M. BRIAN LEVITT :

Merci, monsieur.

[ Y a-t-il d'autres questions ou commentaires? Si non, je vous rappelle que le conseil recommande de voter contre cette proposition et veuillez marquer la proposition B sur le bulletin bleu. Le point suivant, proposition C que vous

avez vue. ]

Monsieur Thouin, veuillez nous adresser la parole et nous proposer cette proposition.

M. DANIEL THOUIN :

Monsieur le président, merci encore une fois. La proposition sur le ratio d'équité, c'est une proposition qui nous tient énormément à coeur puisqu'elle a été un des fondements de la création du MEDAC il y a plus de 16 ans. L'année passée, j'avais mentionné les occupeurs, Wall Street, à travers le monde, qui mettaient en relief les écarts les plus importants des salaires des haut dirigeants des compagnies avec le monde en général qui représente plus de 99 % de la population. Cette année, j'utilise un autre exemple pour démontrer encore une fois que le ratio d'équité dans les hauts dirigeants, le salaire des hauts dirigeants est complètement disproportionné.

Je prends pour exemple un exemple que vous connaissez tous, celui du Gouverneur général du Canada, monsieur Mark Carney. Selon les conditions de travail du Gouverneur général du Canada qui n'est pas rien, le Gouverneur de la Banque du Canada, plutôt, monsieur Carney, son salaire varie entre 441 000 \$ et 507 000 \$. Monsieur va devenir cette année le premier Canadien à occuper un poste, le poste de gouverneur de la Banque d'Angleterre. Et la Banque

d'Angleterre qui est la plus vieille banque au monde et probablement la plus prestigieuse va lui accorder la modique somme de 1 350 000 \$ convertie en livres à la valeur actuelle. C'est un salaire de misère si vous le comparez au salaire des dirigeants de nos banques canadiennes et bien sûr de nos banques américaines. Donc encore une fois, le ratio d'équité que nous proposons, nous sommes une action concrète pour donner à nouveau confiance dans les institutions financières que vous représentez et que vous dirigez parce que depuis 2008, il n'y a rien qui s'est fait à ce niveau-là. Monsieur le président, merci beaucoup.

M. BRIAN LEVITT :

Merci encore, monsieur.

[ Y a-t-il d'autres questions, commentaires sur la question? Sinon, je vous rappelle que le conseil d'administration recommande de voter contre cette proposition et je vous invite à marquer votre bulletin de vote bleu. Le point suivant est la proposition D, que vous avez vue dans la lettre circulaire et je demande à monsieur Thouin de proposer, appuyer la proposition D. ]

M. DANIEL THOUIN :

Monsieur le président, la dernière proposition que nous soumettons ce matin, c'est celle concernant la parité dans

les conseils d'administration, la parité entre hommes et femmes au niveau de la haute direction de la banque. Il est donc proposé que le conseil d'administration s'engage à déployer tous les efforts nécessaires afin que sa haute direction soit constituée à 50 % de femmes d'ici cinq ans. La proposition mentionne entre autres que beaucoup d'études ont démontré que la présence de femmes au sein du conseil d'administration et à la haute direction d'entreprises améliore énormément leur rentabilité et améliore aussi leur gestion du risque. Donc cette proposition va dans ce sens d'améliorer la gestion et de diminuer les risques de prise de décision.

Vous allez remarquer que dans d'autres institutions financières, plusieurs ont déjà atteint un nouveau exceptionnel de présence de femmes à la haute direction ou dans leur gestion quotidienne. C'est pour cette raison que dans certains cas, vous allez voir, nous avons retiré cette proposition, vous allez le constater dans les prochaines assemblées de banques. Aussi, je veux féliciter la banque en général pour l'ensemble de sa gestion parce qu'effectivement, les efforts sont faits dans ce sens-là mais il faut arriver à avoir des éléments structurants pour que les femmes puissent atteindre des niveaux de haute direction, c'est-à-dire des politiques de ressources

humaines, des politiques d'encadrement de travail des familles, des politiques qui sont encourageantes et qui sont facilitantes pour les femmes pour atteindre des niveaux de haute direction. Monsieur le président.

M. BRIAN LEVITT :

Merci encore, monsieur. [ Y a-t-il d'autres commentaires sur la question? Monsieur Palicz? ]

M. ANDREW PALICZ :

Je m'appelle Andrew Palicz, je viens de Calgary et parce que monsieur Thouin a présenté ses idées en français, je vais répondre à ses idées en français aussi. Je ne peux pas présenter mes idées avec précision en français mais il a parlé français et je vais répondre en français. Il faut avoir l'égalité d'opportunité pour toutes les races, tous les groupes ethniques, pour les femmes et les hommes et il faut avoir l'égalité d'opportunité. Je pense que si on a égalité complète d'opportunité, après un peu de temps, on va avoir beaucoup plus aussi de diversité dans les autres dirigeants de banques et je pense que ça, c'est très bien mais il faut trouver des personnes avec beaucoup de qualités qu'on veut dans les hauts dirigeants et ce n'est pas important si la personne est une femme, un homme, quelle est la race de la personne, le groupe ethnique, la chose qui est la plus importante, c'est de trouver les

meilleures personnes pour avoir la meilleure banque qu'on peut construire. Merci beaucoup.

M. BRIAN LEVITT :

[ Merci, merci pour votre effort. Y a-t-il d'autres questions ou commentaires? Sinon, je vous rappelle que le conseil recommande de voter contre cette proposition et je vous invite de marquer le bulletin de vote bleu contre la proposition D. Nous n'allons pas discuter comme j'avais dit la proposition E. Maintenant, il y a les propositions F, G et H. Dans la lettre circulaire, on nous informait que monsieur Christie ne sera pas là. Pour voter là-dessus, je vais demander à Jennifer Lee de proposer, appuyer la motion quant aux propositions F, G, H. ]

Mme JENNIFER LEE :

[ Merci, je propose et appuie les propositions F, G, H.]

M. BRIAN LEVITT :

[ Merci Jennifer. Est-ce qu'il y a quelqu'un qui voudrait nous en dire quelque chose? Sinon, je vous rappelle que nous avons recommandé de voter contre ces propositions et je vous invite à marquer vos bulletins de vote bleus. Ceci termine le processus de vote. Nous allons prendre une minute, n'oubliez pas d'écrire votre nom en majuscules ainsi que votre signature et je vous demande de passer le

bulletin de vote au bout des rangées pour que les huissiers puissent les ramasser. Nous allons maintenant passer à la période des questions et des commentaires, monsieur Cordova et monsieur Palicz vont parler de leurs propositions retirées. J'invite madame Cordova à prendre la parole et pour faire son commentaire. ]

Mme MICHELLE DE CORDOVA :

[ Merci monsieur le président. Je m'appelle Michelle de Cordova, je suis administratrice *corporate management* de NEI Investments qui détient plus de 800 000 actions de la Banque TD dans ses fonds, dans ses portefeuilles. Je voudrais parler d'une proposition retirée qui avait été proposée par NEI, monsieur William Davis et l'Église unie du Canada. Nous avons formulé des propositions similaires aux cinq grandes banques du Canada pour demander aux banques de faire des rapports sur les résultats et risques, sur la rémunération des dirigeants, en faisant des comparaisons horizontales et chacune des cinq propositions a été retirée parce que les banques ont accepté d'examiner ces questions. Je voudrais expliquer brièvement pourquoi nous avons formulé cette proposition mais tout d'abord, nous voulons souligner les efforts de la banque pour assurer cette comparabilité des rémunérations des dirigeants et des mesures que TD a prises

au sujet de la rémunération, suite aux discussions qui sont tenues avec la banque depuis plusieurs années. ]

[ Donc je parle d'abord de la rémunération des dirigeants. Nous voulons une rémunération qui n'est pas excessive et qui récompense le rendement sur la base d'une valeur équitable pour les actionnaires. Nous avons vu beaucoup de progrès au sujet de la rémunération des dirigeants mais nous sommes toujours préoccupés par le fait que la pratique actuelle pour fixer le montant de la rémunération pourrait avoir pour effet de faire monter la rémunération chaque fois qu'une entreprise prend une décision consistant à payer au-delà du groupe de pairs, ça pourrait ne pas être dans l'intérêt des actionnaires de l'entreprise, ça pourrait avoir des conséquences négatives sur le tissu de notre économie, de notre société. Au niveau de l'entreprise, les questions que nous posons sont les suivantes : Dans quelle mesure une rémunération très élevée constitue un facteur de motivation crucial pour le genre de cadre que nous avons et que nous souhaitons avoir, le genre de talent que nous voulons, d'intégrité, d'engagement à l'égard du succès de l'entreprise? Y a-t-il beaucoup de mouvement entre les banque au niveau de la haute direction et est-ce que ces changements sont vraiment justifiés par les politiques de rémunération des



entreprises? Est-ce qu'il est nécessaire de payer autant les dirigeants des entreprises pour les motiver? ]

[ Nous avons une préoccupation générale au sujet du risque d'inégalité de revenu et au risque que ça fait courir au tissu de l'économie et de la société. Ça a été largement examiné comme question lors du Forum économique mondial, par exemple, mais aussi, c'est examiné par le PDG de la banque monsieur Clark et par l'économiste en chef de la Banque TD. Il y a une préoccupation au sujet de la différence du creusement qu'il peut y avoir au niveau des revenus intermédiaires, c'est une question de responsabilité corporative, mais une préoccupation essentiellement dans le secteur des services financiers parce que nous parlons ici de nos clients et de nos actionnaires. ]

[ Nous reconnaissons que la rémunération des hauts dirigeants de la banque n'a pas augmenté de manière excessive ces dernières années mais s'il y a une tendance à la hausse à cause de comparaison avec les autres entreprises, cela pourrait contribuer à creuser l'inégalité de revenu et nous pensons qu'il faut assurer une certaine équité, c'est quelque chose qui est important et une chose sur laquelle les actionnaires peuvent agir. Nous tenons beaucoup à ce que les grandes entreprises du Canada deviennent des chefs de file au sujet des facteurs

de risque pour le tissu économique et social, surtout de la part des banques qui occupent une place tellement spéciale dans notre pays et dans notre économie. ]

[ Il est très encourageant d'avoir entendu monsieur Clark parler de ces questions dans son exposé. Nous avons beaucoup de questions à ce sujet, nous ne savons pas vraiment quelles sont les réponses, c'est pour ça que nous demandons à la banque de se pencher sur ces questions. Nous ne demandons pas de changement particulier cette fois, nous ne demandons pas qu'on abandonne les principes de comparaison de rémunération mais que l'on tienne compte d'autres facteurs qui pourraient être pris en compte, par exemple, utiliser des critères verticaux de comparaison de la paie avec les autres échelons de l'entreprise et aussi avec le reste de l'économie. Nous pensons que c'est une question qui intéresse de plus en plus les actionnaires, nous notons que la coalition des nouveaux Canadiens inclut justement des interrogations sur l'équité de la rémunération des hauts dirigeants. Nous connaissons tous bien sûr l'initiative qui avance en Europe pour limiter les primes accordées aux grands dirigeants d'entreprises et cela nous amène à penser que revoir ces questions à la banque serait une activité tout à fait opportune. ]

[ Je conclus en remerciant la banque d'accepter de discuter

avec nous là-dessus, nous attendons avec impatience de voir les résultats des délibérations de la banque à ce sujet. Merci, monsieur le président. ]

M. BRIAN LEVITT :

[ Merci madame de Cordova. Comme on indique dans la circulaire des procurations, au cours de l'année à venir, la banque va se pencher sur les questions qui viennent d'être soulevées et nous vous remercions de votre contribution au débat. Maintenant, monsieur Palicz, vous avez la parole. ]

M. ANDREW PALICZ :

[ Andrew Palicz, de Calgary, je possède 100 actions de la Banque TD et je suis très heureux comme petit actionnaire de pouvoir participer à cette assemblée annuelle des actionnaires. J'ai formulé deux propositions concernant monsieur John Thompson, l'ex-président du conseil qui prend sa retraite cette année. D'abord, qu'on lui donne le titre de président émérite et qu'on lui donne un bureau et des services de recherche après sa retraite du conseil. L'idée n'est peut-être pas qu'il a besoin de ça, peut-être même qu'il n'a pas demandé ces choses-là, je ne sais pas, mais mon argument est que moi comme petit actionnaire, j'apprécie beaucoup le travail qu'il a fait pour la banque. ]

[ C'est la sixième année où j'assiste à l'assemblée générale annuelle de la Banque TD et je constate que c'est un environnement extraordinaire pour un petit actionnaire comme moi parce que je pense que la contribution des petits actionnaires est sincèrement appréciée et monsieur Thompson a vraiment fait tout son possible pour tenir compte de mes préoccupations comme petit actionnaire de la banque. Je pense que là, je vais faire cette proposition simplement comme signe de reconnaissance des petits actionnaires à l'égard de cette personne qui n'a jamais donné l'impression qu'elle était au-dessus de nous, c'est une personne brillante, qui a été président du conseil d'administration de la banque et quand on lui parle, on a le sentiment qu'il nous respecte. On n'a pas le sentiment qu'il veut nous écraser, même s'il a joué un rôle très important à la banque, il traite le monde ordinaire avec respect, gentillesse et je veux simplement exprimer ma propre appréciation, ma reconnaissance à son égard en formulant ces deux propositions, même si je sais que ce n'est pas parce qu'il en a de besoin ou même ce qu'il a demandé. C'est simplement parce qu'il a été et qu'il est encore une personne tellement remarquable, tellement gentille et respectueuse des petits actionnaires. Merci. ]

(Applaudissements)

M. BRIAN LEVITT :

[ Bien, alors nous continuons la période des questions des actionnaires, je vous rappelle que ces commentaires devraient être des commentaires intéressants tous les actionnaires et pas des commentaires à caractère personnel. Avant de poser votre question, de faire votre remarque, veuillez donner votre nom et indiquer si vous êtes actionnaire ou titulaire de procuration. Ed, pourriez-vous présider la fin de cette réunion? ]

M. ED CLARK :

[ Merci. ]

M. SYDNEY BRONSTEIN :

[ Sydney Bronstein, je suis un actionnaire de la banque. Le monde change profondément à cause de l'évolution rapide de la science et de la technologie. Le réchauffement climatique est probablement le phénomène dont on parle le plus mais c'est loin d'être le seul. La question que je pose à la banque est la suivante : Est-ce que vous avez un scientifique bien qualifié pour vous aider dans vos

délibérations sur la planification stratégique à long terme, personne qui pourrait vous donner des informations éclairées au sujet de ces questions? Merci. ]

M. ED CLARK :

[ Je ne sais pas si vous connaissez la réponse à cette question mais la réponse est oui, nous en avons. C'est une situation peut-être unique au monde dans la mesure où nous avons un dirigeant, une dirigeante environnementale, c'est une scientifique, elle est très connue dans le monde, elle est très réputée et elle peut non seulement comprendre les questions techniques mais elle peut les expliquer et aussi engager un dialogue avec le monde des affaires sur la manière dont on peut améliorer nos pratiques. Comme vous le savez, l'environnement est un secteur-clé pour nous, un secteur dans lequel nous jouons un rôle de leadership pour nous assurer que nous sommes l'un des chefs de file. C'est important de le faire aussi en coopération avec nos clients et cette personne peut assumer cette responsabilité. Il y a certaines pratiques exemplaires qui peuvent nous permettre d'ailleurs de gagner plus d'argent, de faire de vous un actionnaire plus heureux. Merci. Si vous voulez, nous pouvons vous mettre en contact avec cette personne. Oui, madame? ]

ERICA TIDEMAN :

[ Erica Tideman, je voudrais faire un commentaire sur la prise de contrôle d'entreprises dans le passé et actuellement. Il y a eu des faillites, La Baie, Zellers, Rona, entreprises qui ont été rachetées, dont le contrôle ont été pris par d'autres entreprises, dans les pâtes et papiers, Bell Canada, etc. La banque appuie ces prises de contrôle généralement mais est-ce qu'elles sont bénéfiques? Nous savons que les agences de notation vous tiennent la main, nous savons ce qui est arrivé à Zellers quand La Baie en a pris contrôle il y a des années, en fait, le tout vaut moins que les parties, différentes entreprises ont acheté des entreprises, Target a acheté 126 magasins Zellers. Comment est-ce qu'une entreprise comme celle-là peut acheter Zellers alors que toutes les entreprises sont endettées au maximum dans la plupart des cas? Nous perdons notre place dans ces entreprises et je pense qu'il faut donc vraiment faire quelque chose pour protéger les Canadiens pour éviter qu'ils perdent leurs emplois lorsque des entreprises canadiennes sont prises et avalées par des entreprises étrangères. ]

M. ED CLARK :

[ Je voudrais faire un commentaire là-dessus, merci

madame. En tant qu'entreprise canadienne qui a son siège social au Canada, qui a le désir de se développer, nous avons constaté en tout cas, c'est mon expérience pendant plusieurs décennies que la manière la plus efficace de faire ça, c'est d'aider les entreprises canadiennes à grandir, à se développer à l'étranger, notre rôle comme banque est de travailler avec nos clients en disant comment est-ce que pouvons améliorer la situation pour vous, comment est-ce que nous pouvons vous aider à grandir? TD est manifestement un exemple d'entreprise basée au Canada qui a pu exploiter les compétences acquises ici pour les exporter dans le monde et revenir ensuite ici comme j'ai dit dans mon discours pour créer des emplois pour des Canadiens ici et par extension, pour des Américains aussi. Bien sûr, nous collaborons constamment avec nos clients pour dire est-ce que nous pouvons amener des entreprises canadiennes aux États-Unis, leur prêter de l'argent pour les aider à se développer et je pense que beaucoup de choses, disons que la meilleure défense, c'est l'attaque dans bien des cas. Donc l'idée, c'est d'avoir une bonne stratégie d'expansion au niveau mondial pour ne pas se faire dévorer par d'autres entreprises, mais je comprends vos préoccupations. ]

Mme ERICA TIDEMAN :



[ Merci, mais une compagnie peut perdre sa chemise, surtout lorsqu'il s'agit d'une petite entreprise, lorsque les entreprises vont en Chine, elles perdent des milliards puis il y a des grandes entreprises qui peuvent les absorber, les avaler parce qu'elles ont plus d'argent. Et un petit commentaire que je vais faire, vous n'avez pas présenté la proposition E et je n'ai pas compris pourquoi cette proposition a été éliminée? Parce que dans la circulaire de procuration, elle était là. ]

M. ED CLARK :

[ C'est parce que son auteur l'a retirée, voilà. ]

Mme ERICA TIDEMAN :

[ Est-ce que je peux demander pourquoi, pourquoi vous ne voulez pas qu'on en parle? Pourquoi vous ne voulez pas qu'il y ait de rapport sur ce qui s'est dit lors des assemblées générales annuelles et lors d'un dialogue plus soutenu avec les actionnaires? ]

M. ED CLARK :

[ Brian va répondre à cette question. ]

M. BRIAN LEVITT :

[ La réponse pour laquelle l'auteur a retiré sa proposition

est que nous faisons déjà ce qu'il demande dans sa proposition. Vous pourrez trouver ça sur le site Web après l'assemblée annuelle. ]

Mme ERICA TIDEMAN :

[ Très bien, je ne le savais pas, merci. ]

M. PIERRE TOBACHI :

[ Bonjour Ed, Pierre Tobachi, actionnaire et employé de la région du nord-est de l'Ontario. D'abord, je veux vous souhaiter beaucoup de succès dans votre retraite et je félicite celui qui va vous remplacer. Voici ma question : Pouvez-vous nous dire à quoi nous pouvons nous attendre, c'est-à-dire comment la culture va évoluer avec la transition de vous à Bharat? ]

M. ED CLARK :

[ Merci beaucoup, je vais vous donner la mauvaise nouvelle, d'abord, je ne pars pas tout de suite. Je pense qu'il faut se demander comment une culture est créée dans une entreprise. Vous savez, surtout dans le monde d'aujourd'hui, les PDG sont la personnification, l'image de l'entreprise. Je ne veux pas dire qu'ils n'ont pas d'importance, si, ils ont de l'importance, les PDG, ils peuvent changer une culture, améliorer une culture, la

transformer. Mais l'idée, pour qu'une culture soit réelle, il faut qu'elle soit adoptée par toute l'équipe de direction de l'organisation. Ça, c'est une chose à laquelle nous attachons beaucoup d'importance bien sûr à la Banque TD, nous avons un programme Bâtir pour l'avenir auquel participent tous nos hauts dirigeants et le message principal que je peux donner aux dirigeants, c'est que cette entreprise sera ce que vous voulez qu'elle soit. Donc songez au genre d'entreprise dans laquelle vous voulez travailler et à l'environnement que vous souhaitez pour votre travail.]

[ Ed peut parler tant qu'il veut mais ça n'aura pas de valeur si les gens en dessous de lui n'adhèrent pas à cette valeur, à cette culture, ce n'est pas quelque chose qu'on se lève un matin, voilà la culture que je veux établir. Non, la culture évolue au cours des années, il y a des leaders, des dirigeants qui ont contribué à l'évolution de cette culture, qui ont participé à ça, par exemple avec notre conseil de diversité. Ces dernières années, nous voulions nous assurer que c'était un élément crucial de cette culture. Donc la culture dépend un peu moins des PDG que les gens le pensent, ça dépend plus d'une mobilisation de tous les participants, de tous les agents d'influence. Donc avec Bharat, je ne pense pas que vous ne verrez

beaucoup de changements, vous verrez un changement de style mais un changement de style, ce n'est pas un changement de culture. Je pense que le message que Bharat et moi-même avons voulu donner dans nos entrevues hier, c'est que tout ce processus de succession et de transition, tous ces changements reposent sur un principe fondamental, c'est changement dans la continuité. Merci de votre question et merci de vos meilleurs vœux. ]

Mme KATHY VELASQUEZ :

[ Bonjour, Kathy Velasquez, employée de la TD dans la région et actionnaire. Voici ma question, considérant que la TD continue d'avoir beaucoup de succès pour gagner des prix dans le service à la clientèle comme le prix de J.D. Power, qu'est-ce que vous allez continuer à faire pour continuer de gagner ces prix? ]

M. ED CLARK :

[ Écoutez, je ne suis pas encore parti, je le répète. Je pense que sur le plan pratique, sur le plan concret à court terme, ce qu'il faut faire, c'est continuer à faire ce que vous avez fait jusqu'à présent. Hier soir, il y avait une histoire extraordinaire d'un client qui a dit je n'arrive à imaginer ce que ça peut être, parce qu'il va dans les succursales, quand on va dans une succursale, les gens

connaissent votre prénom, vous traitent comme un ami. Quand vous avez un problème, ils considèrent que d'un seul coup, ça devient leur problème, pas seulement le problème du client. C'est ça que nous voulons, c'est pour ça que nous gagnons, c'est parce que les gens de l'organisation comprennent la clientèle et comprennent que tout démarre avec le client. Mais en fait, ça ne démarre pas avec le client, ça démarre avec l'employé qui donne un service au client. Il faut que cet employé fasse le maximum pour répondre aux préoccupations du client, résoudre ses problèmes. ]

[ Maintenant pour l'avenir, mon message sera que le monde change et donc je pense qu'une des questions à laquelle nous devons nous intéresser, c'est que nous avons gagné ces résultats dans nos succursales, dans nos filiales, dans nos centres d'appel, parce qu'il y a des choses évidentes qu'on peut faire dans nos succursales comme aux États-Unis. Mais des choses pour être différents, ouvrir nos portes plus longtemps, être mieux placés, former les gens pour apprendre à faire plus pour les clients. ]

[ Nous devons maintenant nous demander comment nous allons faire ça dans le nouveau monde, dans le monde de demain où 80, 85 % auront des interactions avec la banque par le

téléphone cellulaire, par Internet. Nous devons comme organisation nous différencier des autres, nous devons savoir comment faire ça, comment le faire mieux, comment nous assurer que cette expérience avec la Banque TD par les appareils mobiles soit différente et meilleure que leur relation avec les autres. Je ne veux pas être simplement le meilleur au monde sur le plan mécanique, je veux l'être sur le plan mécanique mais aussi sur le plan des relations humaines, des relations avec le client.

]

[ Deuxième chose importante sur le plan interne dont nous parlons, c'est que nous sommes très bons, naturellement, quand comme disons nous voulons que vous ayez une bonne expérience quand vous traitez avec la Banque TD, mais nous voulons aussi être bons lorsque vous n'avez pas une bonne expérience. La question que nous devons nous poser, c'est comment faire pour que votre expérience soit positive? Donc nous devons nous mettre à la place du client.]

[ Si nous pouvons sortir d'un échec meilleur que nous l'étions au départ, bien à ce moment-là, c'est un gain et vous gagnez votre client pour la vie, en fait. Donc cette deuxième partie est vraiment importante. Pensez à l'échelle de notre organisation, à la taille de notre organisation. Il y a Améritrade, nous avons près de 20 millions de clients et nous sommes présents dans 2 300

filiales, nous avons des centres d'appel, ouverts 24 h sur 24 en Amérique du Nord, quand vous avez tant d'interactions avec les gens, malheureusement, dans certains cas, il y a des choses qui se passent mal. En ce moment même, il y a quelque chose qui ne va pas, je le sais. Donc nous devons essayer de savoir comment nous allons être meilleurs que n'importe qui au monde pour rendre les meilleurs services à ce client et le conserver. ]

[ Une chose dont nous parlons beaucoup sur le plan interne, c'est qu'il faut reconnaître que les choses s'accélèrent dans le monde, les gens deviennent de plus en plus impatients. Donc un effet secondaire que la mobilité croissante, je le vois avec mes petits-enfants, s'ils ouvrent leur ordinateur, que ça prend cinq secondes pour que l'image apparaisse, ils disent qu'est-ce qui se passe, c'est une catastrophe. Donc la rapidité à laquelle les gens veulent les choses change constamment, donc nous devons tenir compte de ça, nous améliorer à ce niveau-là aussi. Donc voilà les choses que nous devons faire à l'avenir pour être meilleurs dans les dix prochaines années, pour les prochaines années, nous devons continuer à faire ce que nous faisons, c'est de nous assurer que ce contact humain est positif chaque jour avec chaque client. Merci. ]

INTERVENANT :

[ Merci, Greg Hanochanko, actionnaire. D'abord, je félicite les employés et surtout les hauts dirigeants de la banque pour les résultats extraordinaires au cours des dernières années. Merci et félicitations à toute l'équipe. J'ai une question plus précise : Combien est-ce que la Banque TD a payé pour acquérir les droits de nomination d'une aréna sportive et quel est l'avantage de la banque pour s'associer à des telles institutions? ]

M. ED CLARK :

[ D'abord, première question, je ne sais pas. En fait, je ne pense pas que nous voulions divulguer cela à nos concurrents. Mais en ce qui concerne l'avantage que nous en retirons, écoutez, il s'agit là d'un marché dans lequel nous n'étions pas bien connus. Donc quand on veut faire diffuser notre marque, nous faire mieux connaître parce qu'il y a d'autres utilisations possibles de l'argent de la banque. ]

[ Pour Boston, le Garden de Boston, c'est un immeuble très connu pour le hockey, notamment. On sait que chaque fois qu'il y aura une partie d'une équipe canadienne qui jouera à Boston, hé bien on verra la marque TD apparaître, elle sera mentionnée partout et derrière les bancs des équipes, on verra TD, TD, TD partout. Et chaque fois qu'un joueur



retournera au banc, la Banque TD apparaîtra à la télévision. Donc je pense que c'est excellent. La motivation pour laquelle on fait cela, c'est justement pour nous faire connaître. On veut être connus à Boston aussi bien qu'on est connus à New York et dans ce cas-ci, on s'est dit voilà, le message aux gens, on arrive, voilà, vous allez apprendre à nous connaître. Merci. ]

INTERVENANT :

[ Bonjour monsieur Clark, je m'appelle Allen de la ravissante ville d'Ottawa, je suis actionnaire et détenteur de procuration. Peut-être l'an dernier ou l'année d'avant, je ne suis pas sûr, une dame, une actionnaire vous a fait une question au sujet de l'équilibre, vie et travail pour les employés de TD et ma question est qu'avez-vous fait à cet égard? ]

M. ED CLARK :

[ Je ne veux pas vous parler de choses spécifiques, c'est une chose sur laquelle nous travaillons, on investit beaucoup dans les options de travail souples. Dans plusieurs départements, les employés peuvent travailler de chez eux, par exemple et pour ce faire, évidemment, il nous faut avoir des systèmes informatisés et des systèmes de télé-conférence pour leur permettre. Un des messages que j'ai essayé de communiquer dans l'organisation, je

pense que les organisations parfois imposent un manque de souplesse qui n'est pas vraiment nécessaire pour que les gens fassent leur travail et il faut continuer à se dire que nous payons les gens pour leur performance, pas nécessairement pour les voir. Si les gens peuvent faire le travail sans y être en personne, on ne doit pas les arrêter. ]

[ Alors très souvent, je demande aux personnes est-ce que vous voulez nous rencontrer à 5 h 30, alors ils me disent non je ne peux pas, je dois aller chercher ma fille à l'école et je leur dis bien c'est vraiment la bonne culture parce que nous avons tous des responsabilités mais il ne faut pas imposer une rigidité qui n'est pas nécessaire. Une chose que j'ai remarquée dans le rapport annuel, c'est la réduction dans les résultats d'implication des employés. Pour moi, c'était une sorte d'indice de bonheur. Nous étudions ce document ainsi que d'autres façons de mesurer ce que les gens pensent du lieu de travail, ce qu'on fait lorsqu'on reçoit ces résultats, on fait une ventilation non seulement TD mais chacune des succursales des zones géographiques pour voir si on peut en voir la cause et parfois, c'est toutes sortes de choses qui peuvent le créer, pas seulement l'équilibre du travail, mais c'est une question qu'on pose aux gens. On leur dit que

pensez-vous du fait que travailler ici? Un chiffre qui nous intéresse est que dans la moyenne, les femmes au sein de la banque se sentent mieux que les hommes. Je ne sais pas ce qui se passe normalement ailleurs dans les entreprises, c'est un bon indicateur, mais chaque fois qu'on voit une indication qui nous déplaît, on saute dessus. ]

[ On parle très souvent des heures d'ouverture, mais les heures prolongées d'ouverture, les préoccupations des actionnaires ont déjà été mentionnées. Mais l'impact sur les employés? On pourrait peut-être parler à la fin de la réunion aux gens qui s'en occupent mais d'une certaine façon, les heures prolongées peuvent avoir un effet. Lorsqu'on a lancé l'ouverture le dimanche, on a eu une longue discussion à travers le pays mais d'après notre expérience, je ne compte plus des années d'expérience mais des décennies d'expérience, pour certaines personnes, c'est merveilleux. Sans stéréotype mais dans le vrai monde, les femmes ont deux emplois, le foyer et le travail. Les hommes, pas vraiment, j'espère que les choses s'améliorent mais les femmes pensent toujours qu'elles en font plus. ]

[ Donc le fait d'avoir accès à des emplois qui sont à temps partiel, par exemple, est une chose merveilleuse à avoir. Donc le fait que personne ne peut de toute façon pas travailler de 8 h à 8 h, alors ça donne la souplesse aux

gens, ce n'est pas entièrement négatif, en fait, ça a des aspects positifs. Comment, voulez-vous pas me donner 12 millions de dollars? ]

M. ANDREW PALICZ :

[ Je me ferais un plaisir de le faire mais si j'avais proposé cela, ça serait pour votre retraite, on m'a demandé de retirer ma proposition. Alors si je peux convaincre le conseil d'administration à 12 millions? Non, je vais vous donner 20. ]

M. ED CLARK :

[ Ça va de mieux en mieux. ]

M. ANDREW PALICZ :

[ À propos, je vais faire un commentaire avant ma question. Tout comme John Thompson, une personne normale peut vous parler et se sentir pas inférieure, je sais que vous avez tous ces diplômes de Harvard, vous avez des connaissances, vous êtes intelligent mais vous placez les gens à leur aise, tout comme monsieur Thompson, c'est une chose que vous avez en commun, une personne de la rue peut discuter avec vous sans se sentir, comment le dire, dépassée du point de vue intellectuel. C'est une fleur que je vous lance. Vous communiquez vos connaissances de façon qui

placent les personnes à l'aise, on l'appécie et je vous en remercie. ]

M. ED CLARK :

[ Mes enfants l'expliqueraient de façon tout à fait différente. ]

M. ANDREW PALICZ :

[ Ma question au sujet du mentorat et l'importance du mentorat, développement des cadres, quelles sont les choses que vous avez faites au fil des ans pour donner du mentorat à Bharat et qu'allez-vous faire dans les 18 mois à venir à continuer avec ce mentorat, puisque vous dites que vous apprenez beaucoup de vos employés? ]

M. ED CLARK :

[ Je ne vais pas faire la critique de Bharat devant tout le monde, mais je dirais des choses importantes, on en a parlé lors des entrevues hier. Nous passons longtemps à passer par tous les cadres de l'organisation en leur demandant quelle est leur expérience pour atteindre leur plein potentiel. Donc plutôt que d'en faire leur problème, on en fait notre problème. ]

[ Bharat qui avait l'air de ne pas avoir en poste plus d'un

an, il était très fort dans certains domaines et comment est-ce qu'on peut s'assurer qu'il s'occupe de l'organisation entière? On ne le fait pas seulement avec lui mais avec d'autres gens. Je pense que la deuxième chose qu'on essaie de faire en tant que dirigeants est d'avoir des conversations qu'on appelle dures, mais elle ne le sont pas. Ce sont en fait des conversations d'appui mais la différence est que votre tâche en tant que dirigeant, ce n'est pas une chose que j'avais toujours bien faite mais les membres de mon équipe m'ont poussé, je me suis amélioré. Maintenant, lorsque je vois quelqu'un qui ne fait pas les choses aussi bien que prévu, de leur indiquer et de dire vous auriez pu le faire différemment. Et vous pouvez le faire de façon qui appuie parce que vous leur dites vous êtes si bon, vous êtes si important pour moi, je vais prendre le temps nécessaire pour vous rendre encore meilleur. ]

[ J'ai eu ça avec monsieur Thompson qui venait me voir après une réunion, il y a eu une incidence avec le conseil. Il commençait toujours en disant, tu sais, ça, c'était une façon de traiter les choses. Là, je savais ce qu'il allait me dire, mais je savais d'où ça venait. C'est la chose importante, c'était que dans son coeur, il s'est dit tu peux être un excellent PDG, moi, j'ai de l'expérience alors je vais partager cette expérience avec toi. J'ai essayé

de le faire avec mes cadres. Ce que Bharat et moi, on a beaucoup discuté même avant cette décision parce que l'équipe de gestion le savait, ce n'est pas tout d'un coup qu'ils avaient appris il y a deux jours. Notre banque est transparente, nous voulons que tout le monde soit d'accord, nous voulons avoir du consensus et c'est très intéressant dans ma vie que la plupart des choses qu'on fait dans le monde des affaires, on a déjà faites et on voit cette situation et c'est ce que vous apportez à la discussion. Bien sûr, on peut se tromper mais en termes généraux, on aura vu toutes sortes de choses. ]

[ J'espère que la plupart des gens ne souffrent pas de transitions à maintes reprises, lorsque j'ai appris le risque d'un arrêt au sein de l'organisation, que l'organisation s'arrête pour la transition. Une des choses qu'on a faites hier, c'était de résoudre en disant il ne va pas y avoir de surprises inattendues, vous savez qui est le successeur, vous ne devez pas deviner mais vous savez aussi quel est l'organigramme de l'organisation. Donc à mon départ, si vous regardez cette photo que vous avez vue auparavant, rien ne va changer, ce sera la même équipe de gestion. Donc de s'assurer à ce que l'organisation n'ait pas l'impression qu'on attend quelque chose. Maintenant, ma tâche avec lui est de savoir qui joue quel rôle, ce n'est pas difficile à faire. Bharat

a été responsable des États-Unis depuis 2006. Il y a des choses où il me disait non, c'est toi qui dois t'en occuper, on en parle tous les jours mais il faut s'assurer à ce que le message de la compagnie, on ne va pas s'arrêter, on va continuer parce que si on ne continue pas, on prend du retard. ]

(Applaudissements)

INTERVENANT :

[ Je suis Gordon Handon, je suis un actionnaire de la région de North Bay. Premièrement, je remercie l'exécutif et tous ceux qui ont été impliqués, c'est ma première réunion annuelle, la soirée de gala d'hier soir était sensationnelle, ma femme est tout à fait d'accord, chapeau à vous tous pour l'organisation d'hier soir et d'aujourd'hui, une expérience de grande qualité. Ma question, dans ce monde très compétitif, dans l'industrie de l'automobile, de l'alimentation, des compagnies qui comparent des prix, comparent des produits, que fait la TD pour être à l'avant-garde en surveillant ce que font les autres banques, au Canada, aux États-Unis, dans le monde, pour que la TD continue sur la bonne voie? ]

M. ED CLARK :



[ Excellente question, il y a plusieurs façons de répondre. Premièrement, ça a l'air d'être une contradiction mais il faut faire attention de ne pas trop surveiller la concurrence. Mon message a toujours été il y a beaucoup de façons de gagner de l'argent, il faut voir comment vous, vous voulez faire de l'argent. N'imitiez pas seulement ce que font les autres, si on le fait, on n'aurait pas eu tous ces résultats. Vous devez avoir votre propre vision de ce que vous faites et nous avons une simple vision à savoir demander au client ce qu'il veut que la banque fasse. On demande à nos employés comment est-ce qu'ils veulent qu'on les traite. ]

[ Donc vous devez commencer par cela, ça ne veut pas dire que vous avez raison mais vous devez vous dire le monde évolue, comment vous y tenez et vous devez savoir comment vous voulez faire de la concurrence, les banques font de la concurrence sur le prix, les risques ou l'expérience de la clientèle. Nous ne croyons pas à faire de la concurrence sur le prix, ça ne marche jamais. Quelqu'un offre un taux merveilleux, est-ce que ça veut dire que tout le monde va y avancer? Non, non, on ne change pas sa position ainsi. La plupart des banques qui avaient pris le risque ont fait faillite. Donc nous pensons qu'au coeur de l'avantage compétitif, il se trouve l'expérience et

dans le monde entier, notre marque est reconnue. Quand je pense à TD, je pense à telles et telles expériences, c'est ce que j'avais dit auparavant, vous devez évaluer ce que ça veut dire, si vous voulez avoir une expérience sans pareil comme chez TD, il faut connaître comment les besoins des consommateurs changent très rapidement et nous plaçons beaucoup d'énergie, nous avons notre merveilleux personnel pour faire cette évolution. ]

Mme ERICA TIDEMAN :

[ J'ai encore une question qui m'est très importante, Erica Tideman, une actionnaire. Il y a le sujet d'assurance responsabilité qui me tracasse depuis longtemps, je ne suis jamais arrivée à une conclusion, des compagnies perdent parfois des millions et l'assurance responsabilité pour les cadres limitent s'ils font un mauvais placement. À quel moment est-ce que ces assurances entrent en jeu et quelles méthodes autres que les tribunaux peuvent être utilisées? Vous perdez simplement des milliards et l'assurance responsabilité pour les cadres, vous faites des mauvais placements prenant des risques et très souvent, ils le savent mais néanmoins, ces mauvais placements se font. ]

M. ED CLARK :

[ Je suis tout à fait d'accord avec ce que vous avez dit.

Quelle est la chose principale faite par les banques, en plus de servir les besoins des clients? Nous sommes des gestionnaires de risques. On prend les risques des autres pour les gérer. Alors si vous avez une banque, votre appétit pour les risques comme on l'appelle est le plus important. Il n'est pas important seulement d'avoir ceci au sommet mais ça doit faire partie de la culture pour que tout le monde sache quels sont les risques à prendre et grâce à cet opinion, j'avais dit dans mon discours vous n'avez pas le droit de vendre des produits aux clients que vous ne devriez pas vendre. Ce sont les raisons pour lesquelles nous sommes dans une situation presque sans pareil à traverser la crise financière. On n'a pas fait des prêts à des taux trop bas comme on l'a fait aux États-Unis, on n'a pas vendu des produits tels que d'autres banques l'ont fait, parce que quand on a une institution financière, il faut avoir l'organisation à coeur. C'est la raison pour laquelle on est les mieux cotés dans le monde occidental, parce qu'on l'a fait. Alors tout à fait, ne comptez pas sur l'assurance pour vous sauver la vie. Notre philosophie est de ne pas entrer dans des problèmes. ]

M. BRIAN LEVITT :

[ Je crois comprendre que les scrutateurs ont terminé la compilation des votes sur chacune des propositions

présentées à l'assemblée, donc je vais demander à Laurel Savoy, représentante du registraire de donner le rapport des scrutateurs. ]

Mme SAVOY :

[ Merci, pour les actionnaires, 56.2 % des actions admissibles ont fait l'objet de vote au cours de cette assemblée, une majorité substantielle de vote a été exprimée en faveur des 14 personnes nommées comme administrateurs, chacun ayant reçu plus de 96 % des votes exprimés. Les résultats pour la nomination des vérificateurs, c'est 99,5 % ont voté en faveur de Ernst & Young et 0,5 % contre. Les résultats concernant le vote consultatif sur la politique de rémunération, 94,5 % ont voté en faveur et 5.5 % ont voté contre. Au sujet des propositions d'actionnaires, proposition A, 10 % ont voté pour, moins de 2,9 millions d'actions ont fait l'objet de vote ici. Proposition B, 1.5 % ont voté pour, 98,5 % ont voté contre, moins de 1,7 million des actions ont voté. C, 1.8 ont voté pour, 98.2 ont voté contre, 2.7 millions d'actions. Proposition D, 5 % ont voté pour, 95 % ont voté contre, moins de 3.1 millions d'actions ont voté. F, 2 % ont voté pour, 98 % ont voté contre, moins de 1.9 million d'actions. G, 3.9 % pour, 96.1 contre, et proposition H, 1.9 pour, 98.1 contre, 1.9 million d'actions se sont

abstenues. Cela met fin au rapport des scrutateurs.]

M. BRIAN LEVITT :

[ Merci, je déclare maintenant que les 14 personnes nommées au conseil d'administration sont élues. Ernst & Young LLP a été nommé comme vérificateur, la résolution du vote consultatif sur la politique de rémunération des cadres a été adoptée et les propositions A à D et F à H ont été rejetées. Les résultats définitifs du vote seront publiés sur notre site Web, TD.com et présentés aux organismes de réglementation canadiens et américains pertinents. Nous allons aussi publier un communiqué de presse comme l'exige la Bourse de Toronto. Vous pourrez aussi obtenir une copie des résultats en contactant le service des relations avec les actionnaires de la Banque TD. ]

[ Mesdames et messieurs, cela met fin aux activités de l'assemblée générale annuelle. Au nom de la banque, je vous remercie tous de votre intérêt et de votre participation à l'assemblée et je vous souhaite une excellente année 2013. Merci, la séance est levée. ]

(Applaudissements)

