

LA BANQUE TORONTO-DOMINION

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

Le 3 avril 2008

À l'attention de nos actionnaires

Vous êtes invité à vous joindre à nous à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de La Banque Toronto-Dominion qui aura lieu à l'hôtel Hyatt Regency Calgary, 700 Centre Street South East, Calgary (Alberta), le 3 avril 2008 à 9 h 30 (HAR).

Le présent avis d'assemblée annuelle et circulaire de procuration de la direction présente l'ordre du jour de l'assemblée et donne par ailleurs des renseignements sur la rémunération de la direction et la gouvernance d'entreprise de la Banque. La présente circulaire renfermant des renseignements généraux qui vous guideront dans l'exercice de votre droit de vote, nous espérons que vous prendrez le temps de la lire avant l'assemblée. Que vous assistiez ou non à l'assemblée en personne, nous vous invitons à exercer les droits de vote qui vous sont conférés en tant qu'actionnaire. Vous trouverez à partir de la page 1 de la circulaire des directives sur la manière d'exercer les droits de vote se rattachant à vos actions.

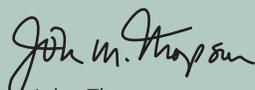
Si vous pouvez assister à l'assemblée en personne, vous aurez l'occasion de poser des questions et de rencontrer les autres actionnaires. Si vous ne pouvez être présent, vous pouvez néanmoins voir l'assemblée par d'autres moyens :

- diffusion Web : nous diffuserons en direct l'assemblée sur notre site Web au www.td.com/francais/rapports/index.jsp.
- reprise : une version enregistrée de l'assemblée pourra être visionnée sur notre site Web pendant plusieurs mois après l'assemblée.

Nous nous réjouissons à la perspective de rencontrer les actionnaires à notre assemblée et nous espérons que vous pourrez y participer.

Recevez nos salutations distinguées.

Le président du conseil,



John Thompson

Le président et chef de la direction,



Ed Clark



Groupe Financier Banque TD

Avis d'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de La Banque Toronto-Dominion

DATE : Le jeudi 3 avril 2008
HEURE : 9 h 30 (HAR)
LIEU : Hôtel Hyatt Regency Calgary
700 Centre Street South East
Calgary (Alberta)
T2G 5P6

Ordre du jour :

1. recevoir les états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2007 ainsi que le rapport des vérificateurs s'y rapportant;
2. élire les administrateurs;
3. nommer les vérificateurs;
4. étudier certaines propositions soumises par des actionnaires et décrites à l'annexe A de la circulaire de procuration de la direction ci-jointe; et
5. traiter toute autre question qui peut être dûment soulevée à l'assemblée.

Le 11 février 2008 (soit la date servant à déterminer les actionnaires ayant le droit de recevoir le présent avis), on comptait 720 037 888 actions ordinaires de la Banque en circulation, lesquelles, sous réserve des restrictions applicables de la *Loi sur les banques* (Canada), donnaient droit de vote à l'égard de chacune des questions soumises au vote à l'assemblée.

Si vous ne pouvez être présent, nous vous prions d'exercer les droits de vote se rattachant à vos actions au moyen du formulaire de procuration ou du formulaire de directives concernant le vote ci-joint. Les actionnaires inscrits devraient remplir et signer le formulaire de procuration ci-joint et le retourner dans l'enveloppe prévue à cette fin. Les procurations doivent parvenir à l'agent des transferts de la Banque, Compagnie Trust CIBC Mellon, par télécopieur au 416-368-2502 ou par la poste au Service des procurations, C.P. 721, Agincourt (Ontario) M1S 0A1 ou en mains propres au 320 Bay Street, Toronto (Ontario) M5H 4A6, ou au secrétaire de la Banque à C.P. 1, Toronto-Dominion Centre, Toronto (Ontario) M5K 1A2, au moins 24 heures avant l'assemblée. Les actionnaires non inscrits devraient suivre les directives indiquées sur le formulaire de directives concernant le vote ou un autre formulaire de procuration fourni par leurs intermédiaires en ce qui concerne la marche à suivre pour voter. Pour de plus amples renseignements sur les actionnaires inscrits et les actionnaires non inscrits, voir la section intitulée « Renseignements sur les droits de vote » dans la circulaire de procuration de la direction ci-jointe.

Toronto, le 21 février 2008

Par ordre du conseil d'administration,



Kevin N. Thompson
Vice-président, Affaires juridiques et secrétaire

Remarque : Les actionnaires qui souhaitent recevoir par la poste les états financiers trimestriels de la Banque pour le prochain exercice doivent remplir et retourner la demande de rapports trimestriels ci-jointe ou les actionnaires inscrits doivent cocher la case de « Demande relative aux rapports trimestriels » du formulaire de procuration ci-joint. Pour les actionnaires qui souhaitent consulter nos rapports trimestriels aux actionnaires dès leur diffusion, nous les affichons sur notre site Web sous l'onglet Investisseurs le jour de leur diffusion au www.td.com/francais/rapports/index.jsp.

En vertu de la *Loi sur les banques*, les actionnaires inscrits peuvent choisir de ne plus recevoir les rapports annuels, qui renferment nos états financiers annuels et notre rapport de gestion annuel, en cochant la case de renonciation au rapport annuel au bas du formulaire de procuration. Si vous cochez cette case, vous ne recevrez pas le rapport annuel. Les actionnaires inscrits qui ne cochent pas cette case continueront de recevoir les rapports annuels. Si vous avez déjà choisi de ne pas recevoir les rapports annuels et aimeriez recommencer à les recevoir, veuillez communiquer avec l'agent des transferts de la Banque, Compagnie Trust CIBC Mellon, à l'adresse indiquée sur la couverture arrière.

À L'INTÉRIEUR

RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE	1	Tableau récapitulatif de la rémunération sur trois exercices des autres membres de la haute direction désignés	32
ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE	4	RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION	33
États financiers	4	Tableau récapitulatif de la rémunération	33
Élection des administrateurs	4	Options d'achat d'actions/DPVA octroyés au cours de la dernière année civile terminée	34
Nomination des vérificateurs	4	Total des options d'achat d'actions levées/DPVA exercés au cours de la dernière année civile terminée et valeur des options d'achat d'actions/DPVA en fin d'année civile	34
Propositions des actionnaires	5	Exigences d'actionnariat	35
CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS	5	Exigences d'actionnariat et actionnariat réel des membres de la haute direction désignés en fin d'année civile	35
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	12	CONVENTIONS DE RETRAITE	36
Structure de la rémunération	12	Conventions de retraite des membres de la haute direction désignés	36
Rémunération de chaque administrateur	13	Tableau du régime de retraite	36
Exigence d'actionnariat visant les administrateurs	14	Convention de retraite de M. Clark	37
Rémunération des administrateurs de TD Banknorth Inc.	14	Obligations au titre des prestations constituées — membres de la haute direction désignés	37
GOVERNANCE D'ENTREPRISE	14	CONTRATS DE TRAVAIL DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION DÉSIGNÉS	38
Rapport du comité de gouvernance	14	Contrat de travail de M. Clark	38
Rapport du comité de vérification	15	Contrat de travail de M ^{me} Johnston	38
Rapport du comité du risque	15	Contrat de travail de M. Dorval	38
RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES DE DIRECTION	16	RATIO DES COÛTS DE GESTION	39
Conseiller indépendant	17	COMPARAISON DU RENDEMENT TOTAL POUR LES ACTIONNAIRES SUR CINQ ANS	39
Stratégie et philosophie relatives à la rémunération de la haute direction	17	PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS ET AUTRES OPÉRATIONS AVEC LA BANQUE	40
Revue du marché concurrentiel	17	ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS	40
Composition de la rémunération des dirigeants	18	APPROBATION DES ADMINISTRATEURS	40
Volets de la rémunération totale des dirigeants	19	ANNEXE A — PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES	41
Évaluation de la rémunération des dirigeants	23	ANNEXE B — INFORMATION CONCERNANT LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE	53
Régimes d'options d'achat d'actions	23		
Lignes directrices relatives aux offres excédentaires, à la dilution et au taux d'absorption des options d'achat d'actions	26		
Changement de contrôle	27		
Rendement de la Banque et rémunération	28		
Rendement et rémunération du chef de la direction	29		
Tableau récapitulatif de la rémunération sur trois exercices du chef de la direction	31		

Circulaire de procuration de la direction

À moins d'indication contraire, tous les renseignements dans la présente circulaire de procuration de la direction sont en date du 24 janvier 2008. Des renseignements supplémentaires concernant la Banque peuvent être consultés sur SEDAR au www.sedar.com, ainsi que sur notre site Web au www.td.com.

RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE

POURQUOI LA BANQUE TIENT-ELLE UNE ASSEMBLÉE ANNUELLE?

En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada) (la Loi sur les banques), nous avons plusieurs obligations à remplir chaque année dans le cadre d'une assemblée annuelle de nos actionnaires, notamment élire des administrateurs et nommer les vérificateurs nommés par les actionnaires. L'assemblée annuelle représente également une bonne occasion pour nous de revoir les réalisations de la dernière année, de parler de l'avenir et de recevoir directement les observations de nos actionnaires.

POURQUOI AI-JE REÇU LA PRÉSENTE CIRCULAIRE DE PROCURATION DE LA DIRECTION?

Vous recevez la présente circulaire dans le cadre de la sollicitation, par la direction de La Banque Toronto-Dominion (la Banque), de procurations de votre part devant être exercées à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque qui aura lieu à l'endroit, à l'heure et aux fins indiqués dans l'avis d'assemblée qui accompagne la présente circulaire. La présente

circulaire permet également à la direction de la Banque de communiquer proactivement avec vous sur des questions importantes. Dans la présente circulaire, le terme « vous » vous désigne en votre qualité de détenteur d'actions ordinaires de la Banque.

La sollicitation de procurations par la Banque se fera principalement par la poste, mais pourra aussi se faire par téléphone, par écrit ou en personne par les dirigeants et employés de la Banque. La Banque peut également charger une agence externe de solliciter des procurations pour son compte. La Banque assumera le coût de la sollicitation.

COMBIEN AI-JE DE DROITS DE VOTE?

Sauf dans le cas de certaines restrictions exposées ci-après à la rubrique « Quels sont les droits de vote admissibles et les restrictions relatives aux droits de vote? », vous avez droit à une voix pour chaque action ordinaire de la Banque immatriculée à votre nom le 11 février 2008.

QUELS SONT LES DROITS DE VOTE ADMISSIBLES ET LES RESTRICTIONS RELATIVES AUX DROITS DE VOTE?

Le 11 février 2008, on comptait 720 037 888 actions ordinaires de la Banque en circulation, lesquelles, sous réserve des restrictions applicables de la Loi sur les banques, donnaient droit de vote à l'égard de chacune des questions soumises au vote à l'assemblée.

Aux termes de la Loi sur les banques, il est interdit à une personne ou entité d'être propriétaire de plus de 10 % des actions ordinaires de la Banque, sans une approbation conformément aux dispositions de la Loi sur les banques. À la connaissance des administrateurs et des hauts dirigeants de la Banque, aucune personne n'est propriétaire de plus de 10 % des actions ordinaires de la Banque ni n'exerce le contrôle à l'égard de telles actions.

La Loi sur les banques interdit à tout actionnaire d'exercer les droits de vote à l'égard des actions qui sont détenues en propriété véritable par le gouvernement du Canada ou d'une province, le gouvernement d'un pays étranger ou toute subdivision politique d'un pays étranger ou un organisme de l'une ou l'autre de ces entités. La Loi sur les banques interdit également que soient exercés les droits de vote à l'égard d'actions qui sont détenues en violation de la Loi sur les banques. Pour plus de renseignements au sujet des restrictions relatives aux droits de vote, veuillez communiquer avec les Relations avec les actionnaires TD comme il est indiqué sur la couverture arrière.

DE QUELLE MANIÈRE EST-CE QUE JE VOTE?

Vous êtes un actionnaire inscrit si votre nom figure sur votre certificat d'actions ou si vous détenez vos actions par l'entremise d'une immatriculation directe aux États-Unis. Les actionnaires inscrits habilités à voter peuvent le faire en personne à l'assemblée. **Si vous êtes habilité à voter mais que vous ne serez pas présent à l'assemblée, vous pouvez autoriser une autre personne, appelée un fondé de pouvoir, à assister à l'assemblée et à voter pour votre compte.** Tout formulaire de procuration légal peut être utilisé, et un formulaire de procuration est fourni avec la présente circulaire de procuration de la direction pour les actionnaires admissibles. La manière dont les actionnaires inscrits peuvent voter par procuration est expliquée à la rubrique « Comment mes droits de vote seront-ils exercés si je vote par procuration? ».

Vous êtes un actionnaire non inscrit si vous détenez en propriété véritable des actions qui sont immatriculées au nom d'un intermédiaire, comme une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières, un fiduciaire ou un autre prête-nom, et que, par conséquent, les actions ne sont pas immatriculées à votre nom. La procédure de vote des actionnaires non inscrits est expliquée à la rubrique « De quelle manière est-ce que je vote si je ne suis pas un actionnaire inscrit? ».

COMMENT MES DROITS DE VOTE SERONT-ILS EXERCÉS SI JE VOTE PAR PROCURATION?

Si vous êtes un actionnaire inscrit et êtes habilité à voter, vous pouvez donner des directives de vote à l'égard des questions indiquées ci-dessous en cochant les cases pertinentes sur le formulaire de procuration, et le fondé de pouvoir sera tenu de voter de cette manière. S'il n'y a aucune inscription dans les cases, le fondé de pouvoir peut exercer les droits de vote afférents aux actions comme il le juge à propos. **Si vous nommez la ou les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint à titre de fondé de pouvoir, à moins d'indication contraire, les droits de vote afférents à vos actions seront exercés à l'assemblée de la façon suivante :**

POUR l'élection à titre d'administrateurs des candidats dont le nom figure sous la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » dans la présente circulaire de procuration de la direction;

POUR la nomination d'Ernst & Young s.r.l. à titre de vérificateurs;

CONTRE chacune des propositions des actionnaires décrites à l'annexe A.

QUE SE PASSE-T-IL SI DES MODIFICATIONS SONT APPORTÉES À CES QUESTIONS OU SI L'ASSEMBLÉE EST SAISIE D'AUTRES QUESTIONS?

Le formulaire de procuration ci-joint donne aux personnes qui y sont nommées le pouvoir de voter à leur gré à l'égard des modifications ou changements apportés aux questions indiquées dans la présente circulaire de procuration de la direction ou des autres questions qui peuvent être dûment soulevées à l'assemblée.

En date de l'impression de la présente circulaire de procuration de la direction, la direction n'est au courant d'aucune modification ou autre question qui pourrait être soumise à l'assemblée. Toutefois, si l'assemblée est dûment saisie d'autres questions, il est prévu que la personne nommée à titre de fondé de pouvoir exercera ses droits de vote à l'égard de ces questions de la manière qu'elle juge appropriée à son gré.

PUIS-JE NOMMER UN AUTRE FONDÉ DE POUVOIR?

Les personnes nommées à titre de fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ci-joint sont des administrateurs de la Banque. **Si vous désirez nommer une autre personne pour vous représenter à l'assemblée, vous pouvez le faire, soit en inscrivant le nom de cette personne dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire de procuration et en biffant les noms qui y sont imprimés, soit en remplissant un autre formulaire de procuration convenable et en le transmettant à Compagnie Trust CIBC Mellon (par la poste, dans l'enveloppe fournie, ou par télécopieur au 416-368-2502, ou en mains propres au 320, rue Bay, Toronto (Ontario) M5H 4A6), ou au secrétaire de la Banque (à l'adresse de la Banque qui figure sur la couverture arrière), au moins 24 heures avant l'assemblée.**

COMMENT PUIS-JE MODIFIER MON VOTE?

Si vous signez et retournez le formulaire de procuration ci-joint, vous pouvez le révoquer en remettant un avis écrit au secrétaire de la Banque (à l'adresse qui figure sur la couverture arrière) au plus tard à la fermeture des bureaux (heure de Toronto) le 2 avril 2008, ou au président de l'assemblée avant le début de l'assemblée. Si vous désirez révoquer la procuration, votre avis écrit doit indiquer clairement votre intention.

Si vous êtes un actionnaire non inscrit, communiquez avec votre intermédiaire pour obtenir des directives sur la manière de révoquer vos directives de vote.

DE QUELLE MANIÈRE EST-CE QUE JE VOTE SI JE NE SUIS PAS UN ACTIONNAIRE INSCRIT?

Les actionnaires non inscrits peuvent voter soit en personne (de la manière décrite dans le paragraphe ci-après), soit par procuration. Tel que l'exige la législation canadienne en valeurs mobilières, si vous êtes un actionnaire non inscrit, vous recevrez de votre intermédiaire soit une demande de directives de vote ou un formulaire de procuration pour le nombre d'actions détenues. Pour exercer les droits de vote afférents à vos actions, vous devez suivre à la lettre les directives indiquées sur la demande de directives de vote ou sur le formulaire de procuration fourni par votre intermédiaire.

Étant donné que la Banque a un accès restreint aux noms de ses actionnaires non inscrits ou aux titres qu'ils détiennent, si vous êtes un actionnaire non inscrit, vous devez procéder de la manière indiquée ci-après pour voter en personne à l'assemblée. Vous devez insérer votre nom dans l'espace réservé à cette fin sur la demande de directives de vote ou le formulaire de procuration afin de vous nommer à titre de fondé de pouvoir et devez retourner le document dans l'enveloppe fournie ou de la manière autorisée par votre intermédiaire. Aucune autre partie du formulaire ne doit être remplie étant donné que votre vote sera alors pris à l'assemblée.

LE VOTE EST-IL CONFIDENTIEL?

Oui. Les procurations sont comptabilisées et totalisées par Compagnie Trust CIBC Mellon, agent des transferts de la Banque, et ne sont pas soumises à la direction de la Banque à moins qu'un actionnaire n'ait clairement l'intention de communiquer ses observations à la Banque ou que des exigences d'ordre juridique ne le justifient. Les actionnaires qui préfèrent que leur avoir et leur vote restent absolument confidentiels peuvent faire inscrire leurs actions au nom d'un prête-nom.

COMBIEN DE VOIX SONT NÉCESSAIRES POUR QUE SOIT ADOPTÉE UNE QUESTION À L'ORDRE DU JOUR?

Une majorité simple des voix exprimées, en personne ou par procuration, est requise à l'égard de chacune des questions indiquées dans la présente circulaire.

ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés comparatifs et le rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2007 renferment l'information financière concernant la Banque. Ces documents sont inclus dans le rapport annuel 2007 de la Banque (le rapport annuel) et peuvent être consultés sur SEDAR au www.sedar.com ou sur notre site Web au www.td.com. Le rapport annuel est posté aux actionnaires avec la présente circulaire. Les actionnaires qui souhaitent obtenir d'autres exemplaires du rapport annuel peuvent en faire la demande à Relations avec les actionnaires TD aux numéros de téléphone ou à l'adresse de courriel indiqués sur la couverture arrière. Les états financiers annuels et le rapport des vérificateurs sur ceux-ci seront soumis aux actionnaires à l'assemblée.

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Les candidats proposés à l'élection à titre d'administrateurs de la Banque, qui ont été recommandés au conseil d'administration par le comité de gouvernance, sont indiqués ci-après sous la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs ». À l'exception de M. Nadir H. Mohamed, tous les candidats sont actuellement administrateurs de la Banque. Tous les candidats ont démontré qu'ils sont éligibles et disposés à remplir les fonctions d'administrateurs. Chaque administrateur sera élu pour un mandat qui prendra fin à la clôture de la prochaine assemblée annuelle.

Aux termes des lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise de la Banque (www.td.com/francais/governance/guidelinesF.pdf), lorsque, dans le cadre d'une élection où le nombre de candidats correspond au nombre de postes à pourvoir, le nombre de voix exprimées à l'assemblée en personne ou par procuration en faveur d'un administrateur est inférieur au nombre d'abstentions, celui-ci doit remettre immédiatement sa démission au président du conseil, cette démission prenant effet dès qu'elle est acceptée par le conseil. Le comité de gouvernance examinera sans tarder la proposition de démission de l'administrateur et recommandera au conseil de l'accepter ou non. Le conseil disposera de 90 jours pour prendre une décision finale et l'annoncer par voie d'un communiqué de presse. L'administrateur ne participe à aucune délibération du comité ou du conseil portant sur l'offre de démission.

À moins de directive contraire, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter POUR les candidats mentionnés sous la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs ». Si, pour quelque raison au moment de l'assemblée, l'un ou l'autre des candidats est incapable de s'acquitter de ses fonctions, et à moins d'indication contraire, les personnes nommées dans le formulaire de procuration peuvent voter à leur gré pour tout candidat remplaçant.

NOMINATION DES VÉRIFICATEURS

Il est proposé de renouveler le mandat du cabinet Ernst & Young s.r.l. en tant que vérificateurs de la Banque. Les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter pour le renouvellement du mandat de Ernst & Young s.r.l. en qualité de vérificateurs de la Banque jusqu'à la prochaine assemblée des actionnaires à laquelle des vérificateurs seront nommés. Au cours de chacun des cinq exercices terminés le 31 octobre 2007, Ernst & Young s.r.l. ont occupé la fonction de vérificateurs de la Banque, conformément à la Loi sur les banques et sont devenus les seuls vérificateurs de la Banque à compter de l'exercice 2006. PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. ont déjà agi, avec Ernst & Young s.r.l., en tant que vérificateurs de la Banque et ont renoncé à leurs fonctions de vérificateurs de la Banque en date du 23 janvier 2006.

Politiques d'approbation préalable et honoraires pour les services des vérificateurs nommés par les actionnaires

Le comité de vérification de la Banque a mis en œuvre une politique restreignant les services qui peuvent être fournis par les vérificateurs nommés par les actionnaires et les honoraires versés à ces vérificateurs. Les services devant être fournis par les vérificateurs nommés par les actionnaires, de même que les honoraires correspondant à ces services, doivent être autorisés en vertu de la loi et de la politique, et nécessitent aussi l'approbation préalable du comité de vérification aux termes de la politique. La politique prévoit que certains types de services, ainsi que le montant maximum des honoraires qui peuvent être versés pour ces services, doivent être approuvés préalablement chaque année conformément aux politiques et procédures adoptées par le comité de vérification, et la direction y trouve des directives détaillées quant aux services particuliers pouvant faire l'objet de cette approbation préalable annuelle. Tous les autres services et les honoraires qui s'y rapportent doivent aussi être expressément approuvés préalablement par le comité de vérification au moment où ils doivent être fournis au cours de l'exercice. Lors de la prise d'une décision à l'égard des services devant être fournis par les vérificateurs nommés par les actionnaires, le comité de vérification examine la conformité à la politique et la prestation de services afin d'éviter qu'ils aient une incidence sur l'indépendance des vérificateurs. Dans le cadre de son examen, le comité de vérification tient compte des exigences et directives de la réglementation applicable et il étudie la question de savoir si la prestation des services ferait que les vérificateurs vérifieraient leur propre travail, seraient amenés à agir comme s'ils étaient dirigeants de la Banque ou se poseraient comme défenseurs des intérêts de la Banque. En vertu de la loi, les vérificateurs nommés par les actionnaires ne peuvent pas fournir certains services à la Banque ou à ses filiales. Quatre fois l'an, le chef des finances de la Banque expose au comité de vérification une description détaillée des services fournis par les vérificateurs nommés par les actionnaires depuis le début de l'exercice ainsi que des mandats proposés qu'il demande au comité de vérification d'examiner et d'approuver préalablement, s'il y a lieu.

Les honoraires versés à Ernst & Young s.r.l., en tant qu'unique vérificateurs, au cours des exercices 2007 et 2006 ainsi qu'à Ernst & Young s.r.l. et PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l., en tant que covérificateurs, au cours de l'exercice 2005 sont détaillés dans le tableau ci-dessous. Entre le 1^{er} novembre 2005 et la date à laquelle le mandat de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. a pris fin le 23 janvier 2006, les honoraires versés à PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. ont totalisé 1,5 million de dollars.

<i>(en milliers de dollars CA)</i>	HONORAIRES VERSÉS AUX VÉRIFICATEURS DE LA BANQUE		
	2007 (EY)	2006 (EY)	2005 (EY et PWC)
Honoraires de vérification ¹⁾	14 942 \$	16 343 \$	13 741 \$
Honoraires pour services liés à la vérification ²⁾	2 727	1 072	3 276
Honoraires pour services fiscaux ³⁾	203	519	3 373
Autres honoraires ⁴⁾	336	276	1 987
Total	18 208 \$	18 210 \$	22 377 \$

Notes :

- 1) Les honoraires de vérification représentent les honoraires professionnels relatifs à la vérification des états financiers de la Banque ou à d'autres services normalement offerts par les vérificateurs nommés par les actionnaires dans le cadre de dépôts légaux auprès des autorités de réglementation ou de mandats prévus par la loi.
- 2) Les honoraires pour services liés à la vérification représentent les honoraires pour les services de certification et services connexes rendus par les vérificateurs nommés par les actionnaires. Ces services comprennent les vérifications des régimes d'avantages sociaux, les consultations comptables ayant trait aux acquisitions et désinvestissements, les examens des contrôles des applications et des contrôles généraux, les services d'attestation non exigés en vertu d'une loi ou d'une réglementation et l'interprétation des normes comptables et normes de présentation de l'information financière.
- 3) Les honoraires pour services de conseils fiscaux englobent les honoraires pour : les services de conformité fiscales qui comprennent en général la préparation des déclarations de revenu initiales et modifiées de même que des demandes de remboursement; les services de conseils en fiscalité, notamment l'assistance relative aux contrôles, aux appels et aux décisions en matière d'impôt dans le cadre de fusions et d'acquisitions; les services de planification fiscale qui comprennent les services en fiscalité des expatriés et en fiscalité locale ainsi que ceux touchant les prix de cession interne.
- 4) Les autres honoraires comprennent les honoraires pour services liés aux questions d'insolvabilité et de rentabilité, qu'ils soient versés par la Banque ou par des tiers, limités à partir de 2006 aux cas où la Banque est participant minoritaire à un syndicat et n'est pas en mesure d'exercer une influence sur le choix ni d'arrêter le choix de la firme de vérification externe à utiliser. Dans ces cas, les services des vérificateurs nommés par les actionnaires sont retenus pour fournir de l'aide dans le cadre des revues des activités d'exploitation, des négociations avec les prêteurs, des évaluations des plans d'affaires, de la restructuration de la dette et du recouvrement des actifs. Les honoraires versés à Ernst & Young s.r.l. par des tiers pour services liés à des questions d'insolvabilité et de rentabilité ont atteint 0,04 million de dollars (0,04 million de dollars en 2006, 0,4 million de dollars en 2005). Entrent dans cette catégorie les honoraires relatifs à la vérification des organismes de bienfaisance, aux rapports portant sur le chapitre 5970 et la norme SAS 70, qui traitent des procédures de contrôle des organismes de services, aux services de vérification de certaines structures d'accueil que la Banque administre et aux vérifications de fonds communs de placement (limitées en 2007 et 2006 aux vérifications de fonds inscrits à la SEC).

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

L'annexe A jointe à la présente circulaire comporte plusieurs propositions d'actionnaires qui ont été soumises à l'assemblée ainsi que l'explication par le conseil d'administration de ses motifs d'opposition à ces propositions. Si ces propositions sont soumises à l'assemblée, à moins d'indication contraire, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter CONTRE chacune de ces propositions.

Les actionnaires ont jusqu'au 23 novembre 2008 pour soumettre des propositions à la Banque aux fins de leur inclusion dans la circulaire de procuration de la direction dans le cadre de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de l'année prochaine.

CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

Les tableaux qui suivent présentent des renseignements sur les candidats proposés à l'élection aux postes d'administrateurs. Ces renseignements indiquent notamment les comités du conseil de la Banque dont les candidats sont actuellement membres et la présence de ceux-ci aux réunions des comités au cours des 12 mois terminés le 31 octobre 2007 ainsi que les autres conseils de sociétés ouvertes auxquels ils siègent. En plus d'assister aux réunions indiquées ci-dessous, les administrateurs assistent de temps à autre à des réunions d'autres comités sur invitation. Il y a eu six réunions spéciales du conseil au cours de l'exercice 2007. Tous les candidats qui occupent actuellement des postes d'administrateurs ont assisté à plus de 75 % des réunions du conseil et des comités.

Le tableau indique aussi le poste principal actuel et les postes principaux occupés au cours des cinq dernières années, le cas échéant. Sauf indication contraire, tous les candidats aux postes d'administrateurs à élire à l'assemblée ont occupé leurs postes

ou d'autres postes de direction auprès des mêmes sociétés ou organismes, de leurs devanciers ou de sociétés ou d'organismes associés au cours des cinq dernières années.

De plus, les tableaux indiquent les titres que détiennent actuellement les candidats sous forme d'actions ordinaires de la Banque détenues en propriété véritable, directement ou indirectement, ou sur lesquelles ils exercent un contrôle ou une emprise, et les unités d'actions différées (UAD), chacune équivalant à une action ordinaire de la Banque, créditées aux candidats. Chaque candidat qui occupe actuellement des fonctions d'administrateur a atteint son exigence d'actionariat (EA) (voir « Exigence d'actionariat visant les administrateurs » à la page 14 pour de plus amples renseignements). En guise de complément d'information, les options permettant d'acquérir des actions ordinaires de la Banque sont aussi indiquées dans les tableaux. Cependant, les administrateurs non membres de la direction n'ont reçu aucune option depuis décembre 2001 aux termes du programme d'intéressement en actions de la Banque. Dans le cadre de la privatisation de TD Banknorth Inc. le 20 avril 2007, MM. Bennett, Prezzano et Ryan ont reçu des options de la Banque TD à la conversion des options de TD Banknorth qu'ils détenaient en des options de la Banque TD conformément aux modalités de la convention de fusion (voir « Rémunération des administrateurs de TD Banknorth Inc. » à la page 14). Les options ne sont pas prises en compte aux fins de l'exigence d'actionariat visant les administrateurs.

 <p>William E. Bennett Âge : 61 ans Chicago (IL) É.-U.A. Administrateur depuis mai 2004 Indépendant</p>	<p>M. Bennett est administrateur de sociétés. Il est l'ancien président et chef de la direction de Draper & Kramer, Inc., société de services financiers et immobiliers de Chicago. M. Bennett détient un diplôme de premier cycle en économie du Kenyon College et une maîtrise en administration des affaires de l'Université de Chicago.</p>				
	Membre du conseil/de comités :		Présence :		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)
	Conseil		14 sur 14	100 %	Néant
	Vérification		9 sur 9	100 %	
	Risque		10 sur 10	100 %	
	Total combiné		33 sur 33	100 %	
Titres détenus :					
Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus de l'EA
2008	néant	12 316	12 316	855 962 \$	405 962 \$
2007	néant	9 191	9 191	640 797 \$	190 797 \$
Options : Voir « Rémunération des administrateurs de TD Banknorth Inc. » à la page 14.					
 <p>Hugh J. Bolton Âge : 69 ans Edmonton (AB) Canada Administrateur depuis avril 2003 Indépendant Expert financier désigné du comité de vérification</p>	<p>M. Bolton est président non dirigeant du conseil d'administration d'EPCOR Utilities Inc., société énergétique intégrée. M. Bolton est président et chef de la direction et associé à la retraite de Coopers & Lybrand Canada, comptables agréés. En février 2007, M. Bolton est devenu président du conseil non membre de la direction de Matrikon Inc. Il détient un diplôme de premier cycle en économie de l'Université de l'Alberta. M. Bolton est comptable agréé et Fellow de l'Alberta Institute of Chartered Accountants.</p>				
	Membre du conseil/de comités :		Présence :		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)
	Conseil		12 sur 14	86 %	Matrikon Inc. (TSX : MTK) Chemins de fer nationaux du Canada (TSX, NYSE : CNR) EPCOR Utilities Inc. (non cotée) Teck Cominco Limited (TSX :TCK.A, NYSE : TCK) WestJet Airlines Ltd. (TSX : WJA)
	Vérification (président)		9 sur 9	100 %	
	Risque		10 sur 10	100 %	
	Total combiné		31 sur 33	94 %	
Titres détenus :					
Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus de l'EA
2008	1 000	12 599	13 599	945 131 \$	495 131 \$
2007	1 000	10 175	11 175	779 121 \$	329 121 \$
Options : Aucune — est devenu membre du conseil après que des options ont cessé d'être octroyées aux administrateurs non membres de la direction.					



John L. Bragg

Âge : 67 ans

Collingwood (N.-É.)

Canada

Administrateur depuis
octobre 2004

Indépendant

M. Bragg est président du conseil, président et co-chef de la direction d'Oxford Frozen Foods Limited, fabricant de produits alimentaires. Il est aussi dirigeant de nombreuses sociétés liées, dont Bragg Communications Incorporated, faisant affaire sous le nom commercial Eastlink. M. Bragg détient un diplôme de premier cycle en commerce et en enseignement de l'Université Mount Allison, et un doctorat honorifique en droit des universités Mount Allison et Acadia. M. Bragg a été reçu Officier de l'Ordre du Canada en 1996.

Membre du conseil/de comités :	Présence :		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)
Conseil	11 sur 14	79 % ⁸⁾	Pain Canada Compagnie, Limitée (TSX : CBY) Empire Company Limited (TSX : EMP.A)
Vérification	9 sur 9	100 %	
Total combiné	20 sur 23	87 %	

Titres détenus :

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus de l'EA
2008	198 957	8 756	207 713	14 436 054 \$	13 986 054 \$
2007	173 474	6 163	179 637	12 524 292 \$	12 074 292 \$

Options : Aucune — est devenu membre du conseil après que des options ont cessé d'être octroyées aux administrateurs non membres de la direction.



W. Edmund Clark

Âge : 60 ans

Toronto (ON) Canada

Administrateur depuis
août 2000

Non indépendant

M. Clark est président et chef de la direction de la Banque. Avant le 20 décembre 2002, il était président et chef de l'exploitation de la Banque. M. Clark est entré au service de la Banque dans le cadre de l'acquisition le 1^{er} février 2000 de Services Financiers CT inc., dont il était président et chef de la direction. M. Clark détient un diplôme de premier cycle de l'Université de Toronto et a obtenu sa maîtrise et son doctorat de l'Université Harvard, tous en économie.

Membre du conseil/de comités :	Présence :		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)
Conseil	14 sur 14	100 %	TD AMERITRADE Holding Corporation (NASD : AMTD)

Titres détenus :

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Pour l'actionnariat exigé et réel des membres de la haute direction, voir le tableau des exigences d'actionnariat au bas de la page 35.
2008	5 328	494 050	499 378	
2007	5 328	479 293	484 621	

Options : Voir le tableau du total des options d'achat d'actions des membres de la haute direction désignés à la page 34.



Wendy K. Dobson

Âge : 66 ans

Uxbridge (ON)

Canada

Administratrice
depuis
octobre 1990

Indépendante

M^{me} Dobson est professeur et directrice de l'Institute for International Business de la Joseph L. Rotman School of Management de l'Université de Toronto. M^{me} Dobson est vice-présidente du conseil du Conseil canadien sur la reddition de comptes. Elle détient un diplôme de premier cycle de l'Université de la Colombie-Britannique, deux maîtrises de l'Université Harvard et un doctorat en économie de l'Université Princeton.

Membre du conseil/de comités :	Présence :		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)
Conseil	11 sur 14	79 % ⁸⁾	TransCanada Corporation (TSX, NYSE : TRP) TransCanada PipeLines Limited (TSX, NYSE : TCA)
Gouvernance	4 sur 5	80 %	
Total combiné	15 sur 19	79 %	

Titres détenus :

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus de l'EA
2008	7 373	12 196	19 569	1 360 046 \$	910 046 \$
2007	7 147	10 492	17 639	1 229 791 \$	779 791 \$

Options :⁶⁾

Nombre total d'options octroyées	Nombre total d'options levées en 2007	Nombre total d'options non levées	Valeur totale des options non levées ⁵⁾
12 400	néant	925	26 381 \$



Donna M. Hayes

Âge : 51 ans

Toronto (ON) Canada

Administratrice

depuis

janvier 2004

Indépendante

M^{me} Hayes est rédactrice en chef et chef de la direction de Harlequin Enterprises Limited, maison d'édition internationale, et est membre de son conseil d'administration. Elle est aussi dirigeante de certaines sociétés affiliées. M^{me} Hayes a occupé différents postes au sein de Harlequin Enterprises Limited depuis 1985. Elle est titulaire d'un diplôme de premier cycle en littérature anglaise et en communication de l'Université McGill et a terminé le cours d'édition professionnelle à l'Université Stanford ainsi que le programme de gestion de direction à la Richard Ivey School de l'Université Western Ontario.

Membre du conseil/de comités :	Présence :		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)
Conseil	14 sur 14	100 %	Néant
Vérification	9 sur 9	100 %	
Total combiné	23 sur 23	100 %	

Titres détenus :					
Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus de l'EA
2008	2 000	9 934	11 934	829 413 \$	379 413 \$
2007	2 000	7 589	9 589	668 545 \$	218 545 \$

Options : Aucune — est devenue membre du conseil après que des options ont cessé d'être octroyées aux administrateurs non membres de la direction.



Henry H. Ketcham³⁾

Âge : 58 ans

Vancouver (C.-B.)

Canada

Administrateur depuis

janvier 1999

Indépendant

M. Ketcham est président du conseil, président et chef de la direction de West Fraser Timber Co. Ltd., société de produits forestiers intégrée, et il est dirigeant d'un certain nombre de sociétés affiliées. M. Ketcham détient un diplôme de premier cycle en sociologie de l'Université Brown et il a terminé le programme de perfectionnement des cadres à la Harvard Business School.

Membre du conseil/de comités :	Présence :		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)
Conseil	13 sur 14	93 %	West Fraser Timber Co. Ltd. (TSX : WFT)
Ressources de direction	5 sur 5	100 %	
Total combiné	18 sur 19	95 %	

Titres détenus :					
Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus de l'EA
2008	1 163	21 908	23 071	1 603 435 \$	1 153 435 \$
2007	1 154	18 922	20 076	1 399 699 \$	949 699 \$

Options : ⁶⁾			
Nombre total d'options octroyées	Nombre total d'options levées en 2007	Nombre total d'options non levées	Valeur totale des options non levées ⁵⁾
12 400	néant	12 400	377 534 \$



Pierre H. Lessard

Âge : 65 ans

Westmount (QC)

Canada

Administrateur depuis

octobre 1997

Indépendant

M. Lessard est président et chef de la direction de MÉTRO INC., détaillant et distributeur de produits alimentaires. M. Lessard détient un diplôme de premier cycle et une maîtrise de l'Université Laval ainsi qu'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School. Il est comptable agréé et Fellow de l'Ordre des comptables agréés du Québec.

Membre du conseil/de comités :	Présence :		Membre du conseil de sociétés ouvertes ¹⁾ (Bourse : symbole)
Conseil	13 sur 14	93 %	MÉTRO INC. (TSX : MRU.A) Groupe SNC-Lavalin Inc. (TSX : SNC)
Ressources de direction	5 sur 5	100 %	
Total combiné	18 sur 19	95 %	

Titres détenus :					
Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus (ou au-dessous) de l'EA
2008	7 000	23 655	30 655	2 130 523 \$	1 680 523 \$
2007	7 000	20 758	27 758	1 935 288 \$	1 485 288 \$

Options : ⁶⁾			
Nombre total d'options octroyées	Nombre total d'options levées en 2007	Nombre total d'options non levées	Valeur totale des options non levées ⁵⁾
12 400	néant	12 400	377 534 \$



Harold H. MacKay

Âge : 67 ans

Regina (SK) Canada

Administrateur depuis

novembre 2004

Indépendant

M. MacKay est avocat-conseil du cabinet d'avocats MacPherson Leslie & Tyerman LLP. M. MacKay a présidé le Groupe de travail sur l'avenir du secteur des services financiers canadien et a été l'économiste invité Clifford Clark du ministère des Finances du Canada. En mars 2007, M. MacKay est aussi devenu président du conseil non membre de la direction de Domtar Corporation et de Domtar Inc. M. MacKay détient un diplôme de premier cycle en économie et en sciences politiques de l'Université de la Saskatchewan, un diplôme en droit de l'Université Dalhousie et un doctorat honorifique en droit de l'Université de Regina. M. MacKay a été reçu Officier de l'Ordre du Canada en 2002.

Membre du conseil/de comités :	Présence :		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)
Conseil	12 sur 14	86 %	The Mosaic Company (NYSE : MOS)
Gouvernance	5 sur 5	100 %	Domtar Corporation (TSX, NYSE : UFS)
Risque	9 sur 10	90 %	Domtar Inc. (non cotée)
Total combiné	26 sur 29	90 %	

Titres détenus :

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus de l'EA
2008	5 000	9 038	14 038	975 641 \$	525 641 \$
2007	5 000	6 224	11 224	782 537 \$	332 537 \$

Options : Aucune — est devenu membre du conseil après que des options ont cessé d'être octroyées aux administrateurs non membres de la direction.



Brian F. MacNeill³⁾

Âge : 68 ans

Calgary (AB) Canada

Administrateur depuis

août 1994

Indépendant

M. MacNeill est président du conseil non dirigeant de Petro-Canada, société pétrolière et gazière intégrée. Il a été président et chef de la direction d'Enbridge Inc. jusqu'à sa retraite. M. MacNeill détient un diplôme de premier cycle en commerce de l'Université Montana State et le titre de Certified Public Accountant aux États-Unis. Il est comptable agréé et Fellow de l'Alberta Institute of Chartered Accountants. M. MacNeill a été reçu Membre de l'Ordre du Canada en 2005.

Membre du conseil/de comités :	Présence :		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)
Conseil	12 sur 14	86 %	Petro-Canada (TSX : PCA, NYSE : PCZ)
Gouvernance	4 sur 5	80 %	West Fraser Timber Co. Ltd. (TSX : WFT)
Ressources de direction (président)	5 sur 5	100 %	TELUS Corporation (TSX : T)
Total combiné	21 sur 24	88 %	

Titres détenus :

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus de l'EA
2008	9 070	19 682	28 752	1 998 264 \$	1 548 264 \$
2007	8 993	17 045	26 038	1 815 369 \$	1 365 369 \$

Options :⁶⁾

Nombre total d'options octroyées	Nombre total d'options levées en 2007	Nombre total d'options non levées	Valeur totale des options non levées ⁵⁾
12 400	néant	12 400	377 534 \$



Irene R. Miller

Âge : 55 ans

New York (NY) É.-U.A

Administratrice

depuis mai 2006

Indépendante

M^{me} Miller est chef de la direction d'Akim, Inc., cabinet d'experts-conseils et de gestion de placements. Jusqu'en juin 1997, M^{me} Miller a été vice-présidente du conseil et chef de la direction financière de Barnes & Noble, Inc. M^{me} Miller est titulaire d'un baccalauréat en sciences de l'Université de Toronto ainsi que d'une maîtrise en sciences spécialisée en chimie et en génie chimique de l'Université Cornell.

Membre du conseil/de comités :	Présence :		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)
Conseil	14 sur 14	100 %	Barnes & Noble, Inc. (NYSE : BKS)
Vérification	9 sur 9	100 %	Coach, Inc. (NYSE : COH)
Total combiné	23 sur 23	100 %	Inditex, S.A. (MCE (Madrid) : ITX)

Titres détenus :

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus de l'EA
2008	10 000	4 976	14 976	1 040 832 \$	590 832 \$
2007	10 000	2 283	12 283	856 371 \$	406 371 \$

Options : Aucune — est devenue membre du conseil après que des options ont cessé d'être octroyées aux administrateurs non membres de la direction.



Nadir H. Mohamed
 Âge : 51 ans
 Toronto (ON) Canada
 Administrateur depuis :
 nouveau candidat
Indépendant

M. Mohamed est président et chef de l'exploitation du groupe Communications de Rogers Communications Inc., société canadienne diversifiée qui exerce ses activités dans le secteur des communications et des médias. Avant mai 2005, M. Mohamed a été président et chef de la direction de Rogers Sans-Fil Inc. M. Mohamed est titulaire d'un diplôme de premier cycle en commerce de l'Université de Colombie-Britannique et il est comptable agréé.

Membre du conseil/de comités :	Présence :	Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)
Nouveau candidat	s.o.	Rogers Communications Inc. (TSX : RCI.A, NYSE : RCI)

Titres détenus :					
Année	Actions Ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus de l'EA
2008	3 300	s.o.	3 300	229 350	s.o. — nouveau candidat

Options : Aucune — nouveau candidat.



Roger Phillips
 Âge : 68 ans
 Regina (SK) Canada
 Administrateur depuis
 février 1994
Indépendant

M. Phillips est administrateur de sociétés. Il est président et chef de la direction retraité d'IPSCO Inc., société de fabrication d'acier. Il a occupé ce poste à partir de 1982 jusqu'à sa retraite en janvier 2002. M. Phillips détient un diplôme de premier cycle en physique et mathématiques de l'Université McGill. M. Phillips a été reçu Officier de l'Ordre du Canada en 1999 et s'est vu octroyer l'Ordre du mérite de la Saskatchewan en 2002. M. Phillips a le titre de Chartered Physicist (Royaume-Uni) et de Fellow de l'Institute of Physics.

Membre du conseil/de comités :	Présence : ⁴⁾	Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)
Conseil	11 sur 14	79 % ⁸⁾
Risque (président)	10 sur 10	100 %
Total combiné	21 sur 24	88 %

Titres détenus :					
Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus de l'EA
2008	14 000	26 601	40 601	2 821 770 \$	2 371 770 \$
2007	14 000	22 908	36 908	2 573 226 \$	2 123 226 \$

Options : ⁶⁾			
Nombre total d'options octroyées	Nombre total d'options levées en 2007	Nombre total d'options non levées	Valeur totale des options non levées ⁵⁾
12 400	néant	12 400	377 534 \$



Wilbur J. Prezzano
 Âge : 67 ans
 Charleston (SC) É.-U.A.
 Administrateur depuis
 avril 2003
Indépendant

M. Prezzano est administrateur de sociétés. Il est vice-président retraité du conseil d'Eastman Kodak Company, société de produits et services d'imagerie. M. Prezzano détient un diplôme de premier cycle en économie et une maîtrise en administration des affaires, qu'il a dans les deux cas obtenus de la Wharton School de l'Université de Pennsylvanie.

Membre du conseil/de comités :	Présence :	Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)
Conseil	13 sur 14	93 %
Ressources de direction	5 sur 5	100 %
Risque	10 sur 10	100 %
Total combiné	28 sur 29	97 %

Titres détenus :					
Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus de l'EA
2008	1 000	17 181	18 181	1 263 580 \$	813 580 \$
2007	1 000	13 911	14 911	1 039 595 \$	589 595 \$

Options : Voir « Rémunération des administrateurs de TD Banknorth Inc. » à la page 14.



William J. Ryan²⁾

Âge : 64 ans

Falmouth (ME) É.-U.A.

Administrateur depuis

mars 2005

Non indépendant

M. Ryan est président du conseil de TD Banknorth Inc. Jusqu'en mars 2007, il a été président du conseil et chef de la direction de TD Banknorth Inc. De septembre 2005 à mai 2007, M. Ryan a été chef de groupe, Services bancaires personnels et commerciaux aux États-Unis et co-président de la Banque. Avant septembre 2005, M. Ryan a été vice-président du conseil de la Banque. M. Ryan est diplômé du St. Francis College de New York et de la Stonier Graduate School of Banking de l'Université Rutgers.

Membre du conseil/de comités :	Présence :		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)
Conseil	11 sur 14	79 % ⁸⁾	WellPoint, Inc. (NYSE : WLP) Unum Group (NYSE : UMN)

Titres détenus :

Année	Actions ordinaires	Unités d'actions ⁷⁾	Total des actions ordinaires et des unités d'actions ⁷⁾	Valeur totale des actions ordinaires et des unités d'actions ⁷⁾	Montant au-dessus de l'EA
2008	18 567	64 971	83 538	5 805 895 \$	6 790 \$

2007 Pour l'actionnariat exigé et réel, voir l'information donnée en 2007 pour M. Ryan en tant que membre de la haute direction désigné dans le tableau sur l'actionnariat des membres de la haute direction à la page 36 de la circulaire de procuration de la direction 2007 de la Banque.

Options : Voir « Rémunération des administrateurs de TD Banknorth Inc. » à la page 14.



Helen K. Sinclair

Âge : 56 ans

Toronto (ON) Canada

Administratrice

depuis juin 1996

Indépendante

M^{me} Sinclair est fondatrice et chef de la direction de BankWorks Trading Inc., société de communications par satellite. Elle est également administratrice de L'Office d'investissement du régime de pensions du Canada. M^{me} Sinclair détient un diplôme de premier cycle de l'Université York et une maîtrise de l'Université de Toronto, dans les deux cas en économie. Elle est diplômée de l'Advanced Management Program de la Harvard Business School.

Membre du conseil/de comités :	Présence :		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)
Conseil	13 sur 14	93 %	Fonds de revenu Davis + Henderson (TSX : DHF.UN)
Vérification	9 sur 9	100 %	
Ressources de direction	5 sur 5	100 %	
Total combiné	27 sur 28	96 %	

Titres détenus :

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus de l'EA
2008	6 921	12 372	19 293	1 340 864 \$	890 864 \$
2007	6 921	11 017	17 938	1 250 637 \$	800 637 \$

Options :⁶⁾

Nombre total d'options octroyées	Nombre total d'options levées en 2007	Nombre total d'options non levées	Valeur totale des options non levées ⁵⁾
12 400	néant	12 400	377 534 \$



John M. Thompson

Âge : 65 ans

Toronto (ON) Canada

Administrateur depuis

août 1988

Président du conseil

depuis avril 2003

Indépendant

M. Thompson est président du conseil non membre de la direction de la Banque et vice-président du conseil retraité d'IBM Corporation, société de matériel, logiciels et services informatiques, poste qu'il a occupé d'août 2000 à septembre 2002. M. Thompson détient un diplôme de premier cycle en sciences appliquées de l'Université Western Ontario et a terminé les programmes en gestion supérieure de la Richard Ivey School de l'Université Western Ontario et de la Kellogg Graduate School of Business de l'Université Northwestern.

Membre du conseil/de comités :	Présence :		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)
Conseil	14 sur 14	100 %	Royal Philips Electronics N.V. (NYSE : PHG) The Thomson Corporation (NYSE : TOC)
Gouvernance (président)	5 sur 5	100 %	
Ressources de direction	5 sur 5	100 %	
Total combiné	24 sur 24	100 %	

Titres détenus :

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus de l'EA
2008	41 669	9 854	51 523	3 580 849 \$	2 380 849 \$
2007	40 804	7 447	48 251	3 364 060 \$	2 164 060 \$

Options :⁶⁾

Nombre total d'options octroyées	Nombre total d'options levées en 2007	Nombre total d'options non levées	Valeur totale des options non levées ⁵⁾
12 400	néant	12 400	377 534 \$

Notes relatives aux tableaux des « Candidats aux postes d'administrateurs » :

- 1) M. Lessard était administrateur de Corporation CINAR au moment de la suspension des opérations sur les actions de cette société à la Bourse de Toronto (TSX) pendant plus de 30 jours consécutifs. Les actions ont été radiées de la cote de la TSX et du NASDAQ en raison de l'incapacité de Corporation CINAR de continuer de respecter les exigences d'inscription.
- 2) M. Ryan est devenu membre du conseil le 1^{er} mars 2005 au moment de la réalisation de l'acquisition par la Banque d'une participation majoritaire dans TD Banknorth Inc., tel qu'il était convenu dans la convention de fusion intervenue en date du 25 août 2004 entre la Banque, Banknorth Group, Inc. et d'autres parties. Le contrat de travail de M. Ryan avec la Banque et TD Banknorth Inc. prévoit qu'au cours des cinq années qui suivent la réalisation de l'acquisition, il siègera au conseil de la Banque.
- 3) Les seuls candidats aux postes administrateurs qui siègent ensemble à d'autres conseils sont M. Ketcham et M. MacNeill, qui sont administrateurs de West Fraser Timber Co. Ltd.
- 4) Le président du conseil est membre d'office du comité de vérification et du comité du risque. M. Phillips est participant observateur du comité de vérification. Étant donné que leur présence aux réunions des comités est volontaire, le présent tableau n'en tient pas compte.
- 5) Pour 2008, les titres détenus et les options ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le 31 décembre 2007 (69,50 \$) et, pour 2007, ils ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le 29 décembre 2006 (69,72 \$).
- 6) Des options ont été octroyées comme suit entre décembre 1998 et décembre 2001. Toutes les options octroyées à des administrateurs de la Banque sont devenues acquises. Le nombre et la valeur des options non levées sont indiqués en date du 31 décembre 2007.

Date d'octroi	Date d'expiration	Prix de levée	Nombre octroyé à chaque administrateur
10 décembre 1998	10 décembre 2008	37,60 \$	4 000
9 décembre 1999	9 décembre 2009	36,20 \$	2 500
7 décembre 2000	7 décembre 2010	41,70 \$	2 200
13 décembre 2001	13 décembre 2011	40,98 \$	3 700

- 7) Tient compte des unités d'actions octroyées aux termes de régimes de TD Banknorth.
- 8) L'incapacité d'assister à certaines réunions spéciales du conseil (qui ne figuraient pas au calendrier prévu) a influé défavorablement sur la présence indiquée.

M. Darren Entwistle, administrateur indépendant ayant siégé au conseil de la Banque depuis novembre 2001, ne demandera pas la reconduction de son mandat à l'assemblée. M. Entwistle est actuellement président et chef de la direction de TELUS Corporation. Il est aussi administrateur de TELUS Communications Inc. Pendant la période de 12 mois terminée le 31 octobre 2007, M. Entwistle a pris part à 11 des 14 réunions du conseil et à quatre des cinq réunions du comité de gouvernance.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le comité de gouvernance du conseil d'administration est chargé d'examiner la rémunération des administrateurs et de s'assurer qu'elle soit concurrentielle et qu'elle rapproche les intérêts des administrateurs et des actionnaires. Le conseil établit la forme et le montant de la rémunération des administrateurs d'après la recommandation du comité de gouvernance qui résulte d'un examen annuel de la rémunération des administrateurs au sein du marché. La structure de rémunération décrite en détail ci-après a été approuvée par le conseil et a pris effet le 1^{er} novembre 2006.

STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION

Poste	Rémunération annuelle ¹⁾ (\$)
Rémunération des administrateurs ²⁾³⁾	75 000 \$
Supplément par comité ⁴⁾	15 000 \$
Supplément d'un président de comité ²⁾⁵⁾	25 000 \$
Supplément du président du comité de vérification	40 000 \$
Supplément de déplacement pour les administrateurs résidant à l'extérieur de l'Ontario ⁵⁾	
Résidence principale au Québec	10 000 \$
Résidence principale à l'ouest de l'Ontario ou à l'est du Québec	20 000 \$
Résidence principale aux États-Unis	35 000 \$
Rémunération du président du conseil	200 000 \$

Notes :

- 1) Ne s'applique pas aux administrateurs qui sont aussi des employés de la Banque ou de filiales de la Banque.
- 2) Exclut le président du conseil.

- 3) Inclut la rémunération à titre de membre d'un comité.
- 4) Inclut les participants observateurs, mais exclut le président du conseil à titre de membre actif ou d'office.
- 5) Indemnité au titre du temps de trajet jusqu'à l'endroit où ont lieu les réunions.
- 6) Pour les comités autres que le comité de vérification.

Outre la rémunération indiquée ci-dessus, les administrateurs de la Banque peuvent avoir droit à une gratification en actions versée sous forme d'unités d'actions différées. La gratification en actions se veut prospective. À titre d'exemple, la gratification en actions attribuée le 10 décembre 2007, qui est indiquée dans le tableau ci-dessous, se rapporte à la période du 1^{er} novembre 2007 au 31 octobre 2008. Les gratifications en actions sont calculées au prorata dans le cas d'administrateurs dont la durée du mandat est inférieure à celle de l'exercice financier. Les dépenses approuvées qu'engagent les administrateurs dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions d'administrateurs leur sont aussi remboursées.

RÉMUNÉRATION DE CHAQUE ADMINISTRATEUR

Le tableau suivant indique, pour les administrateurs non membres de la direction actuels, les montants, avant retenues, reçus à titre de rémunération de leurs fonctions d'administrateur de la Banque, en espèces, en actions ordinaires de la Banque ou en unités d'actions différées de la Banque en 2007. Les administrateurs membres de la direction, soit MM. Clark et Ryan, ne reçoivent aucune rémunération pour leurs services en qualité d'administrateurs de la Banque. La rémunération de M. Clark en tant que chef de la direction de la Banque est décrite dans les sections portant sur le rapport du comité des ressources de direction et sur la rémunération de la haute direction présentées dans la présente circulaire.

Nom	Rémunération annuelle ¹⁾				Total de la rémunération annuelle et des gratifications en actions (\$)	Pourcentage du total en actions (UAD et actions ordinaires) (%)
	Espèces (\$)	Actions ordinaires ²⁾ (\$)	UAD ²⁾ (\$)	Gratification en actions ³⁾ (UAD) (\$)		
William E. Bennett	—	—	125 000 \$	70 000 \$	195 000 \$	100 %
Hugh J. Bolton	75 000 \$	—	75 000 \$	70 000 \$	220 000 \$	65,9 %
John L. Bragg	—	—	95 000 \$	70 000 \$	165 000 \$	100 %
Wendy K. Dobson	50 000 \$	—	25 000 \$	70 000 \$	145 000 \$	65,5 %
Darren Entwistle	—	95 000 \$	—	35 000 \$	130 000 \$	100 %
Donna M. Hayes	—	—	75 000 \$	70 000 \$	145 000 \$	100 %
Henry H. Ketcham	—	—	95 000 \$	70 000 \$	165 000 \$	100 %
Pierre H. Lessard	—	—	85 000 \$	70 000 \$	155 000 \$	100 %
Harold H. MacKay	—	—	110 000 \$	70 000 \$	180 000 \$	100 %
Brian F. MacNeill	60 000 \$	—	75 000 \$	70 000 \$	205 000 \$	70,7 %
Irene R. Miller	—	—	110 000 \$	70 000 \$	180 000 \$	100 %
Roger Phillips	—	—	135 000 \$	70 000 \$	205 000 \$	100 %
Wilbur J. Prezzano	—	—	125 000 \$	70 000 \$	195 000 \$	100 %
Helen K. Sinclair	90 000 \$	—	—	70 000 \$	160 000 \$	43,8 %
John M. Thompson	100 000 \$	100 000 \$	—	150 000 \$ ⁽⁴⁾	350 000 \$	71,4 %

Notes:

- 1) Rémunération payée trimestriellement le dernier jour ouvrable de janvier, d'avril, de juillet et d'octobre, en fonction du choix de chaque administrateur aux termes du régime d'actionariat à l'intention des administrateurs externes.
- 2) Évaluation au coût moyen par action des actions ordinaires de la Banque achetées par le fiduciaire du régime d'actionariat à l'intention des administrateurs externes le jour du paiement.
- 3) Octroi le 10 décembre 2007. Évaluation à la moyenne sur 20 jours des cours extrêmes de l'action ordinaire de la Banque à la TSX (pour des opérations sur des lots réguliers) à chacun des 20 jours consécutifs où ces cours ont été ainsi cotés immédiatement avant la date d'octroi. Étant donné que M. Entwistle n'occupera pas ses fonctions d'administrateur pendant la totalité de l'exercice, sa gratification a été calculée au prorata conformément à la politique de la Banque.
- 4) Le président du conseil a reçu une gratification en actions supérieure à celle des autres administrateurs en reconnaissance de ses responsabilités supplémentaires.

La rémunération totale, y compris les gratifications en actions, versée par la Banque au conseil au cours de l'exercice 2007, notamment la rémunération versée à tous les administrateurs qui ont siégé au conseil pendant la totalité ou une partie de 2007, s'est élevée à 2 795 000 \$.

EXIGENCE D'ACTIONNARIAT VISANT LES ADMINISTRATEURS

En vertu de l'exigence d'actionnariat visant les administrateurs de la Banque, les administrateurs non membres de la direction devraient acquérir des actions ordinaires de la Banque d'une valeur équivalente à au moins six fois leur rémunération annuelle respective, soit six fois 200 000 \$ pour le président du conseil et six fois 75 000 \$ pour tous les autres administrateurs. Les unités d'actions différées sont considérées comme l'équivalent d'actions ordinaires aux fins de l'exigence d'actionnariat visant les administrateurs. Les administrateurs ont jusqu'à la plus éloignée des dates suivantes à survenir, soit cinq ans après la date de leur élection respective, soit le 11 décembre 2008, pour atteindre l'exigence d'actionnariat. Au moins 60 % de la rémunération annuelle (sauf une gratification en actions) payable à un administrateur doit être reçue sous forme d'unités d'actions différées ou d'actions ordinaires jusqu'à ce que l'exigence d'actionnariat ait été atteinte. Les unités d'actions différées ne confèrent aucun droit de vote et accumulent des équivalents de dividendes correspondant aux dividendes versés sur les actions ordinaires de la Banque. L'administrateur doit détenir les unités d'actions différées jusqu'à ce qu'il quitte le conseil. Tous les candidats qui occupent actuellement des fonctions d'administrateurs ont acquis des actions ordinaires et des unités d'actions différées qui équivalent à six fois leur rémunération annuelle respective. Des exigences supérieures distinctes (voir « Exigences d'actionnariat » à la page 35) sont prévues pour les administrateurs qui sont aussi des hauts dirigeants de la Banque.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS DE TD BANKNORTH INC.

À la date d'effet du 1^{er} mars 2005, MM. William E. Bennett et Wilbur J. Prezzano, tous deux administrateurs indépendants de la Banque, ont été nommés membres du conseil de TD Banknorth Inc. et de sa filiale, TD Banknorth, N.A. La Banque a détenu un intérêt majoritaire dans TD Banknorth Inc. jusqu'au 20 avril 2007, date à laquelle TD Banknorth Inc. est devenue une filiale en propriété exclusive indirecte de la Banque. M. Prezzano a cessé de faire partie de ces deux conseils à la date d'effet du 9 mai 2007. Pour l'exercice financier de TD Banknorth Inc. terminé le 30 septembre 2007, la rémunération versée à MM. Bennett et Prezzano pour leurs services au sein des deux conseils conformément à une structure de rémunération annuelle combinée s'établit comme suit : rémunération de 30 000 \$ US; jetons de présence de 1 250 \$ US par réunion du conseil et de 1 000 \$ US par réunion de comité; et remboursement du temps de déplacement supérieur à une heure au taux de 25 \$ US l'heure par réunion, à concurrence de six heures. Aucune rémunération n'a été versée à MM. Clark et Ryan, administrateurs membres de la direction, pour leurs services à titre de membres des conseils de TD Banknorth Inc. et TD Banknorth, N.A. MM. Bennett, Prezzano et Ryan détiennent actuellement des options leur permettant de souscrire respectivement 2 132, 2 132 et 626 862 actions ordinaires de TD, options qui ont été reçues dans le cadre de la privatisation de TD Banknorth Inc., aux termes de laquelle certaines options d'achat d'actions de TD Banknorth Inc. ont été converties en options permettant d'acquérir des actions ordinaires de TD. Le nombre d'actions ordinaires de TD sous option par suite de la conversion a été calculé conformément à la convention de fusion relative à la privatisation. MM. Bennett et Prezzano ont reçu auparavant leurs options de TD Banknorth en tant que rémunération versée aux administrateurs alors que M. Ryan a reçu auparavant ses options de TD Banknorth en tant que rémunération versée à un membre de la haute direction.

GOVERNANCE D'ENTREPRISE

Le conseil d'administration s'engage à agir au mieux des intérêts des actionnaires de la Banque. Le conseil s'acquitte de ce rôle directement et par l'entremise de comités auxquels il délègue certaines responsabilités. Le conseil et ses comités s'appliquent à améliorer sans cesse nos principes et pratiques en matière de gouvernance d'entreprise. Pour maintenir notre situation de chef de file en matière de gouvernance d'entreprise, nous devons sans cesse en réexaminer les principes et pratiques pour nous assurer qu'ils respectent ou dépassent les meilleures pratiques et lignes directrices réglementaires en cours.

La présente section renferme les rapports des comités de gouvernance, de vérification et du risque, lesquels décrivent les principales responsabilités prévues dans leur charte, et présente les faits saillants de certaines tâches accomplies par chaque comité en 2007. Le rapport du comité des ressources de direction et l'information relative à la rémunération des hauts dirigeants de la Banque commencent ci-après. En vertu des règles adoptées par les autorités canadiennes en valeurs mobilières, la Banque est tenue de divulguer l'information relative à ses pratiques en matière de gouvernance. La Banque présente cette information à l'annexe B de la présente circulaire. Des renseignements complémentaires relatifs à la gouvernance de la Banque se trouvent dans la partie de son site Web qui traite de la gouvernance au www.td.com/francais/governance.

RAPPORT DU COMITÉ DE GOUVERNANCE

Le comité de gouvernance, présidé par le président du conseil, est chargé d'élaborer les principes de gouvernance d'entreprise de la Banque conçus pour favoriser une saine culture de gouvernance d'entreprise à la Banque.

Au cours de l'exercice 2007, le comité s'est notamment acquitté des tâches suivantes :

- **Examiner** : les compétences des membres du conseil, de ses comités et des candidats éventuels à des postes d'administrateurs; la rémunération des administrateurs de la Banque; les politiques de la Banque à l'égard de l'éthique personnelle et de la conduite des affaires; les principes de gouvernance d'entreprise de la Banque; les critères de sélection des nouveaux administrateurs et la démarche de la Banque à l'égard de l'indépendance des administrateurs.

- **Superviser** : les communications de la Banque avec ses actionnaires, d'autres parties intéressées et le public au moyen d'une politique de communication attentive.
- **Surveiller** : les faits nouveaux en matière de réglementation, les tendances et les balises au chapitre de la gouvernance d'entreprise; le programme d'orientation des nouveaux administrateurs; la formation continue des administrateurs; et le processus d'évaluation du conseil, de ses comités, des présidents de ses comités et du président du conseil.
- **Recommander** : la structure et la composition indiquées pour le conseil et les comités du conseil.

Le comité confirme qu'il s'est acquitté de ses responsabilités en 2007 en veillant aux intérêts des actionnaires.

Pour des renseignements plus détaillés sur notre système de gouvernance d'entreprise, veuillez consulter l'annexe B de la présente circulaire et les pages 11 et 12 du rapport annuel 2007.

Le 31 octobre 2007, les personnes indiquées ci-dessous étaient membres du comité de gouvernance :

John M. Thompson (président)
Wendy K. Dobson
Darren Entwistle

Harold H. MacKay
Brian F. MacNeill

RAPPORT DU COMITÉ DE VÉRIFICATION

Le comité de vérification est responsable de la supervision de la qualité et de l'intégrité de l'information financière de la Banque. Le comité s'acquitte également des responsabilités du comité de révision de la Banque aux termes de la Loi sur les banques, notamment, de recevoir les rapports sur certaines opérations entre apparentés, et de les approuver, le cas échéant, et de surveiller la marche à suivre pour la résolution des conflits d'intérêts. Le comité agit également en qualité de comité de vérification et de comité de révision de certaines filiales de la Banque. Le comité se réunit périodiquement avec les vérificateurs nommés par les actionnaires et le vérificateur en chef (qui dirige le service de vérification interne de la Banque) sans la présence des membres de la direction, et séparément avec le chef des finances et le chef de la conformité ainsi qu'en séance privée.

Au cours de l'exercice 2007, le comité s'est notamment acquitté des tâches suivantes :

- **Examiner** : les états financiers annuels et intermédiaires de la Banque, le rapport de gestion et la sélection, la rémunération et le maintien en poste des vérificateurs nommés par les actionnaires.
- **Évaluer** : l'efficacité des vérificateurs nommés par les actionnaires, du vérificateur en chef et du chef de la conformité ainsi que des contrôles internes de la Banque afin de faire en sorte qu'ils soient conformes aux lois, aux règlements ainsi qu'aux propres politiques de la Banque.
- **Passer en revue** : les tendances et les meilleures pratiques en matière de présentation de l'information financière et la conformité avec la politique de la Banque en ce qui concerne l'éthique personnelle et la conduite des affaires.
- **Surveiller** : avec la direction et les vérificateurs nommés par les actionnaires, les principales politiques comptables de la Banque et les principaux jugements et estimations de la direction.

Le comité confirme qu'il s'est acquitté de ses responsabilités en 2007 en veillant aux intérêts des actionnaires.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le comité de vérification, consulter l'exposé donné à partir de la page 14 de la notice annuelle 2007 de la Banque (www.sedar.com ou www.td.com/francais/rapports/annuels.jsp).

Le 31 octobre 2007, les personnes indiquées ci-dessous étaient membres du comité de vérification :

Hugh J. Bolton (président)
William E. Bennett
John L. Bragg

Donna M. Hayes
Irene R. Miller
Helen K. Sinclair

RAPPORT DU COMITÉ DU RISQUE

Le comité du risque est chargé de surveiller la gestion du profil de risque de la Banque. Pour s'acquitter de cette responsabilité, le comité exerce une surveillance des politiques, procédures et pratiques de gestion des principaux risques, qui s'inscrivent dans le cadre de la gestion des risques de la Banque. À cette fin, le comité se réunit régulièrement en séance privée, et avec le chef de la direction et le chef de la gestion des risques sans les autres membres de la direction.

Au cours de l'exercice 2007, le comité s'est notamment acquitté des tâches suivantes :

- **Superviser** : la conformité avec les politiques de gestion des risques de la Banque en ce qui concerne les risques d'importance.
- **Surveiller** : la performance de la Banque en matière de gestion des risques.

- **Examiner** : les stratégies commerciales et les plans de la Banque en fonction des risques et de la culture de gestion des risques de la Banque.
- **Passer en revue** : les programmes de gestion des risques de la Banque et les résultats de l'examen de surveillance annuel auquel le BSIF soumet la Banque avec le comité de vérification et le BSIF.

Le comité confirme qu'il s'est acquitté de ses responsabilités en 2007 en veillant aux intérêts des actionnaires.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la manière dont la Banque gère les risques, consultez les pages 59 à 70 du rapport annuel de la Banque 2007 qui se trouve sur notre site Web au www.td.com/francais/rapports/index.jsp.

Le 31 octobre 2007, les personnes indiquées ci-dessous étaient membres du comité du risque :

Roger Phillips (président)
William E. Bennett
Hugh J. Bolton

Harold H. MacKay
Wilbur J. Prezzano

RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES DE DIRECTION

Le comité des ressources de direction a exercé certaines activités importantes en 2007, notamment :

- Fixer les objectifs de rendement du chef de la direction, lesquels favorisent le succès financier à long terme de la Banque, et évaluer le rendement du chef de la direction par rapport à ces objectifs dans le cadre d'un processus qui relève du président du conseil;
- Établir la rémunération recommandée pour le chef de la direction et les hauts dirigeants, dont les membres de la haute direction désignés, qui figurent dans le tableau récapitulatif de la rémunération, en consultation avec un conseiller indépendant qui a participé à l'établissement d'une rémunération concurrentielle qui répond aux objectifs de recrutement, de maintien en fonction et de performance de la Banque;
- Évaluer avec le conseil les candidats pour la relève du chef de la direction et de l'équipe de la haute direction dans le cadre du processus de planification de la relève pour ces postes; et
- Superviser la sélection, l'évaluation, le perfectionnement et la rémunération des autres membres de la haute direction.

Conformément aux meilleures pratiques, le comité des ressources de direction est totalement indépendant et il se compose entièrement d'administrateurs indépendants qui, aux termes de la charte du comité, doivent être bien renseignés sur les questions relatives aux ressources humaines et à la rémunération, particulièrement la rémunération des dirigeants. Tous les membres du comité possèdent de bonnes connaissances dans ces domaines; leur expérience est décrite dans la section « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire. L'ordre du jour de chaque réunion du comité est établi au début de l'année civile. Le comité définit un plan de travail portant sur chaque point à l'ordre du jour. La totalité ou une partie des réunions du comité peut se dérouler sans la direction et l'ordre du jour de chaque réunion régulière du comité prévoit une séance privée des membres.

Lorsqu'il prend des décisions, le comité des ressources de direction tient compte des facteurs suivants :

- Stratégie commerciale et réalisations;
- Analyse du marché;
- Rapports fournis par la direction;
- Rapports fournis par le conseiller indépendant du comité; et
- Meilleures pratiques et tendances en ce qui concerne les questions relatives aux ressources humaines et à la rémunération.

Le comité s'est réuni à cinq reprises au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2007 et les personnes suivantes ont siégé au comité pendant cette période :

Brian F. MacNeill (président)
Henry H. Ketcham
Pierre H. Lessard

Wilbur J. Prezzano
Helen K. Sinclair
John M. Thompson

CONSEILLER INDÉPENDANT

Au cours des derniers exercices, un conseiller indépendant, Frederic W. Cook & Co., a été engagé par le comité en qualité de conseiller en matière de rémunération des dirigeants et a aidé le comité à se tenir informé des meilleures pratiques et tendances dans ce domaine. Dans ses fonctions de conseiller indépendant, Frederic W. Cook & Co. a notamment les responsabilités suivantes envers le comité :

- Examiner toute la documentation relative à la rémunération avant chaque réunion;
- Communiquer au président du comité avant chaque réunion des avis et conseils indépendants sur le contenu de la réunion, les recommandations de la direction ou les tendances en matière de gouvernance;
- Présenter chaque année à l'ensemble du comité les tendances en matière de gouvernance et de rémunération des dirigeants;
- Aider le président du conseil à élaborer des recommandations relatives à la rémunération du chef de la direction;
- Analyser chaque année l'examen du marché et les recommandations de la direction portant sur la rémunération des membres de la haute direction désignés avant de transmettre un avis au comité en ce qui concerne les recommandations de la direction;
- Soulever de façon proactive à l'attention du président du comité les questions pertinentes en matière de rémunération à des fins de discussion;
- Entreprendre des projets spéciaux à la demande du président du comité; et
- Être disponible pour assister en personne ou par conférence téléphonique à toutes les réunions du comité.

Dans ses fonctions de conseiller indépendant du comité, Frederic W. Cook & Co. relève uniquement du comité et du conseil et ne fournit aucun service à la direction. Seul le comité a le pouvoir d'approuver le montant des honoraires du conseiller indépendant. Frederic W. Cook & Co. a reçu 54 064 \$ US (45 752 \$ US en 2006) pour les services fournis au comité entre le 1^{er} novembre 2006 et le 31 octobre 2007.

STRATÉGIE ET PHILOSOPHIE RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Le programme de rémunération de la haute direction de la Banque vise les objectifs suivants :

- Attirer et maintenir en fonction — permettre une relève efficace des postes clés de la haute direction et préparer des ressources clés;
- Motiver et rémunérer selon le rendement — lier la rémunération des dirigeants à l'atteinte d'objectifs commerciaux stratégiques précis et au rendement de l'ensemble de la Banque;
- Faire en sorte que les programmes de rémunération coïncident avec la stratégie de la Banque, qu'ils soient concurrentiels par rapport au marché et d'avant-garde sur le plan de la gouvernance; et
- Faire concorder les intérêts des actionnaires — les exigences d'actionnariat imposées aux dirigeants favorisent de meilleurs rendements pour les actionnaires avec le temps.

La Banque examine régulièrement tous les volets de la rémunération des dirigeants et les valide périodiquement en fonction d'un processus de simulation de stress. L'ensemble du programme et des volets est aussi comparé aux pratiques du marché, aux tendances émergentes en matière de gouvernance et aux stratégies commerciales.

REVUE DU MARCHÉ CONCURRENTIEL

Pour s'assurer que la rémunération des dirigeants demeure concurrentielle, la Banque examine régulièrement les programmes, les politiques et les niveaux de la rémunération en les comparant au marché. Cette démarche se fonde sur des études de marché, sur les connaissances et sur l'information se rapportant aux tendances et aux pratiques concurrentielles obtenue dans le cadre de la participation à diverses enquêtes portant sur la rémunération. Pour obtenir cette information, la Banque effectue des comparaisons avec des postes similaires dans des sociétés de taille et d'envergure similaires. Les renseignements comparatifs provenant de l'extérieur sont obtenus chaque année principalement des sources indiquées ci-dessous :

- Hay Group Limited;
- McLagan;
- Mercer (Canada) Ltd.;
- Towers Perrin; et
- Watson Wyatt.

La Banque compare l'information relative à la rémunération des dirigeants avec celle d'un groupe de référence se composant de sociétés qui présentent généralement les critères suivants :

- Ont un champ d'activité similaire;
- Sont en concurrence avec la Banque au sein du marché;
- Font concurrence à la Banque pour ce qui est d'obtenir du personnel compétent; et
- Sont des entreprises de services financiers, notamment, des sociétés de placement à capital variable, des maisons de courtage, des sociétés d'assurance ou des banques d'investissement.

La Banque évalue et, s'il y a lieu, met à jour la composition du groupe de référence chaque année afin de s'assurer qu'il demeure valable. Avec la présence grandissante de la Banque aux États-Unis, les nouvelles comparaisons tiendront compte des concurrents au sein de ce marché.

Pour l'exercice 2007, les groupes de référence canadiens et américains aux fins des comparaisons pour les hauts dirigeants se composaient des sociétés suivantes :

Groupe de référence canadien :

Banque de Montréal	Banque Canadienne Impériale de Commerce	Financière Manuvie
Banque Scotia	Banque Royale du Canada	Financière Sun Life Inc.

Groupe de référence américain :

BB&T	Key Corp	Sun Trust Banks	Washington Mutual
Capital One Financial	National City Corp	US Bancorp	Wells Fargo
Fifth Third	PNC Financial Services	Wachovia	

D'autres groupes de référence sont utilisés pour obtenir des renseignements commerciaux précis relatifs au marché dans chaque région où la Banque exerce ses activités.

COMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

Pour le chef de la direction et les postes de vice-présidents à la direction et supérieurs, la Banque a choisi de réduire l'ensemble de la rémunération en espèces (qui comprend le salaire de base et d'intéressement annuel) en faveur d'une rémunération sous forme d'actions, et d'accroître la proportion des unités d'actions au rendement (une rémunération en fonction du rendement en comparaison avec les grandes banques canadiennes) par rapport aux options d'achat d'actions.

Dans la rémunération, le ratio du total des espèces aux actions varie selon les fonctions et le niveau du poste. Le tableau ci-après résume la composition type de la rémunération des dirigeants :

	Salaire de base	Intéressement annuel (espèces)	Unités d'actions	Options d'achat d'actions	% variable
Membres de la haute direction désignés	10 %	25 %	41 %	24 %	90 %
Vice-président à la direction (et niveaux supérieurs)	17 %	23 %	38 %	22 %	83 %
Premier vice-président	28 %	34 %	25 %	13 %	72 %
Vice-président	41 %	30 %	23 %	6 %	59 %

Pour établir la composition de la rémunération des dirigeants, la Banque tient compte de la philosophie et de la stratégie de la Banque en matière de rémunération des hauts dirigeants ainsi que de sa réussite à long terme. Par conséquent, la rémunération des dirigeants comporte un volet important de rémunération « variable » étant donné que la valeur de cette rémunération est conditionnelle à l'atteinte de résultats précis. Si la Banque obtient un piètre rendement, la rémunération liée au rendement diminuera et inversement, si la Banque obtient un bon rendement, cette rémunération liée au rendement augmentera.

Par rapport à la concurrence, le pourcentage de la rémunération sous forme d'actions versée aux dirigeants est plus élevée. La rémunération est ainsi alignée sur les intérêts des actionnaires, favorise le maintien en fonction et fait en sorte que les dirigeants de la Banque se concentrent sur la mise en œuvre des stratégies commerciales, le maintien du rendement et la croissance de la valeur pour les actionnaires à long terme.

VOLETS DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE DES DIRIGEANTS

La rémunération totale des hauts dirigeants se compose principalement des volets suivants : salaire de base, intéressement annuel, rémunération en actions, avantages sociaux, rentes de retraite et avantages indirects.

Salaire de base

- Le salaire de base demeure relativement constant et il augmente seulement lorsque le dirigeant joue un rôle plus important ou pour récompenser le rendement.
- Les objectifs visés par le salaire de base consistent à attirer et à maintenir en fonction les dirigeants.

Intéressement annuel

- Récompense annuellement les dirigeants selon le rendement de la Banque, de l'unité d'exploitation et le rendement personnel.
- Une prime au rendement « cible » concurrentielle sur le marché est calculée pour chaque poste. Au niveau individuel, la prime réelle est majorée ou minorée en fonction du rendement de la Banque, de l'unité d'exploitation ainsi que du rendement individuel par rapport à des objectifs et responsabilités déterminés.

Régime de rémunération par intéressement de la Banque TD

Admissibilité :

- Chef de la direction, chef des finances et autres membres de la haute direction désignés
- Les personnes occupant des postes à la haute direction de la Banque TD

Description : Le compte du régime de rémunération par intéressement est établi en fonction des critères suivants :

- La croissance du bénéfice net après impôts par rapport à l'exercice précédent comparée à un objectif de rendement préétabli (pondération de 85 %);
- L'indice d'expérience de la clientèle par rapport à un objectif préétabli (pondération de 15 %); et
- Des rajustements discrétionnaires approuvés par le comité, en fonction du rendement obtenu par rapport aux concurrents et/ou à d'autres indicateurs de rendement clés, et au rendement personnel.

Objectifs :

- Motiver et rémunérer en fonction du rendement

L'intéressement annuel des personnes faisant partie de la haute direction de la Banque TD peut être différé (en partie ou en totalité) dans les circonstances suivantes :

- Les dirigeants qui n'ont pas atteint leur exigence d'actionnariat doivent différer de 10 à 25 % (selon le niveau de leur poste) de leur intéressement annuel sous forme d'unités d'actions différées.
- Les reports volontaires sous forme d'unités d'actions différées sont autorisés en plus des reports obligatoires.
- Une tranche de l'intéressement annuel des dirigeants peut être versée sous forme d'unités d'actions au rendement.

Les dirigeants des Services bancaires en gros qui ne participent pas au régime de rémunération par intéressement de la Banque TD peuvent recevoir un intéressement en espèces aux termes du **régime de rémunération au rendement**. La capitalisation de ce régime est tributaire des éléments suivants :

- Le rendement de l'unité d'exploitation; et
- Des rajustements discrétionnaires de +/- 15 % approuvés par le comité en fonction du rendement obtenu par rapport aux concurrents et/ou à d'autres indicateurs de rendement clés.

Les dirigeants peuvent aussi volontairement différer la totalité ou une partie de leur intéressement annuel sous forme d'unités d'actions différées (en plus du report obligatoire).

TD Banknorth et TD Meloche Monnex ont des régimes d'intéressement annuel distincts adaptés en fonction de la composition de leur haute direction.

Rémunération sous forme d'actions

- Fait coïncider les intérêts des dirigeants avec ceux des actionnaires, met l'accent sur la création de valeur à long terme et favorise le maintien en fonction des dirigeants dans un marché de plus en plus concurrentiel.
- En général, le pourcentage de la rémunération totale sous forme d'actions que reçoivent les dirigeants de niveau supérieur est plus élevé.
- Un octroi d'actions prend la forme d'options d'achat d'actions et/ou d'unités d'actions. Les unités d'actions octroyées prennent la forme d'unités d'actions au rendement, d'unités d'actions subalternes ou d'unités d'actions à acquisition conditionnelle.
- Les dirigeants peuvent différer la totalité ou une partie des unités d'actions au rendement/subalternes qui arrivent à échéance sous forme d'unités d'actions différées.

Détails des régimes de rémunération sous forme d'actions

Options d'achat d'actions

Admissibilité :	<ul style="list-style-type: none">• Chef de la direction, chef des finances et autres membres de la haute direction désignés• Personnes faisant partie de la haute direction de la Banque TD en tant que vice-présidents et à des niveaux supérieurs• Membres de la haute direction de TD Banknorth et de TD Meloche Monnex
Description :	Une option d'achat d'actions représente le droit d'acquérir une action ordinaire de la Banque à une date ultérieure au cours de clôture de l'action la veille de la date d'octroi.
Durée :	Depuis 2003, les options d'achat d'actions octroyées sont assorties d'une durée de sept ans.
Calendrier d'acquisition :	Les options d'achat d'actions octroyées deviennent acquises et peuvent être levées à raison de 25 % par année au cours des quatre premières années de la durée.
Moment de la levée :	Dès que des options d'achat d'actions deviennent acquises, elles peuvent être levées. Si le dirigeant n'a pas encore atteint l'exigence d'actionnariat, il doit détenir, sous forme d'actions, ce qu'il reste de tout produit après paiement du prix de levée et des impôts jusqu'à ce que l'exigence d'actionnariat ait été remplie.
Objectifs :	<ul style="list-style-type: none">• Attirer et maintenir en fonction• Motiver et rémunérer en fonction du rendement• Aligner les intérêts sur ceux des actionnaires

Unités d'actions au rendement

Unités d'actions subalternes

Admissibilité :	<ul style="list-style-type: none">• Chef de la direction, chef des finances et autres membres de la haute direction désignés• Personnes faisant partie de la haute direction de la Banque TD en tant que premiers vice-présidents et à des niveaux supérieurs• Membres de la haute direction de TD Banknorth	<ul style="list-style-type: none">• Personnes faisant partie de la haute direction de la Banque TD qui occupent un poste de niveau inférieur à celui de premier vice-président• Personnes faisant partie de la haute direction de TD Meloche Monnex• Personnes faisant partie de la haute direction de TD Banknorth• Personnes faisant partie de la haute direction des Services bancaires en gros
-----------------	--	---

Description :	<ul style="list-style-type: none"> Unités d'actions fictives dont la valeur suit celle des actions ordinaires de la Banque. Le nombre final d'unités d'actions au rendement variera entre 80 % et 120 % du nombre initial octroyé d'après le rendement total pour les actionnaires de la Banque sur trois ans par rapport à la moyenne des grandes banques canadiennes. Pour recevoir le rajustement maximum de +20 %, le rendement total pour les actionnaires de la Banque sur trois ans doit dépasser de 6,7 % la moyenne des grandes banques canadiennes. 	<ul style="list-style-type: none"> Unités d'actions fictives dont la valeur suit celle des actions ordinaires de la Banque.
Valeur de rachat :	La moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires de la Banque pendant les 20 jours de Bourse qui précèdent la date d'octroi ou d'échéance. Aucun équivalent de dividende n'est versé sur ces unités.	
Date d'acquisition et d'échéance :	Ces gratifications sont acquises et viennent à échéance au troisième anniversaire de la date d'octroi.	
Mode de versement :	Elles sont versées en espèces à l'échéance ou le dirigeant peut choisir de les différer sous forme d'unités d'actions différées.	
Objectifs :	<ul style="list-style-type: none"> Attirer et maintenir en fonction Motiver et rémunérer en fonction du rendement Aligner les intérêts sur ceux des actionnaires 	
	Unités d'actions différées	Unités d'actions à acquisition conditionnelle
Admissibilité :	<ul style="list-style-type: none"> Tous les dirigeants 	<ul style="list-style-type: none"> Certains hauts dirigeants de la Banque TD
Description :	<ul style="list-style-type: none"> Possibilité de différer la totalité ou une partie : <ul style="list-style-type: none"> de l'intéressement annuel; et/ou des unités d'actions au rendement/subalternes qui arrivent à échéance. Unités d'actions fictives dont la valeur suit celle des actions ordinaires de la Banque. 	<ul style="list-style-type: none"> Octroyées dans des circonstances spéciales à certains hauts dirigeants. Octroyées en remplacement d'unités d'actions au rendement ou subalternes. Unités d'actions fictives dont la valeur suit celle des actions ordinaires de la Banque.
Acquisition :	<ul style="list-style-type: none"> Néant 	<ul style="list-style-type: none"> Modalités d'acquisition sur cinq ans
Valeur de rachat :	La moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires de la Banque pendant les 20 jours de Bourse qui précèdent la date de report ou de rachat. Comprend le réinvestissement des dividendes.	
Mode de versement :	Elles peuvent être rachetées au comptant seulement après le départ à la retraite ou la cessation des fonctions.	
Objectifs :	<ul style="list-style-type: none"> Aligner les intérêts sur ceux des actionnaires 	<ul style="list-style-type: none"> Attirer et maintenir en fonction Motiver et rémunérer en fonction du rendement Aligner les intérêts sur ceux des actionnaires

Avantages sociaux, rentes de retraite et avantages indirects

- Globalement, les régimes d'avantages sociaux et d'avantages indirects sont ciblés au niveau médian ou près de celui-ci par rapport au groupe de référence canadien de la Banque.
- Certains volets du programme d'avantages sociaux visent à offrir aux plus hauts dirigeants une valeur inférieure à celle du groupe de référence canadien de la Banque.

Avantages

Admissibilité : Tous les dirigeants de la Banque TD

Description : Offre un certain niveau d'avantages sociaux de base et des cotisations supplémentaires que les employés peuvent utiliser pour souscrire des niveaux facultatifs de protection médicale et dentaire, un compte gestion-santé, une assurance-vie et accidents et la protection du revenu pour eux-mêmes et leurs personnes à charge.
Les dirigeants ont les mêmes programmes d'avantages sociaux que tous les employés, mais les vice-présidents à la direction et dirigeants de niveau supérieur n'ont pas droit aux cotisations payées par la Banque offertes aux employés qui veulent souscrire une protection médicale et dentaire pour leurs personnes à charge.
L'assurance-vie de base est un avantage imposable.

Objectifs : Attirer et maintenir en fonction

Régime de retraite

Admissibilité : Les membres du personnel faisant partie de la haute direction de la Banque TD au niveau des vice-présidents et des postes supérieurs (sauf le chef de la direction)

Description : Les régimes de retraite comprennent un régime de retraite à prestations déterminées agréé offert à tous les employés et une convention de retraite complémentaire par capitalisation partielle à l'intention des hauts dirigeants.
Le calcul de la rente de retraite complémentaire par capitalisation partielle à l'intention des hauts dirigeants tient compte de tous les revenus de retraite provenant des prestations gouvernementales et des régimes de retraite de base. La vente totale annuelle provenant de toutes sources est plafonnée à 1 000 000 \$.

Objectifs : Attirer et maintenir en fonction

Avantages indirects

Admissibilité : Certains dirigeants de la Banque TD

Description : Les avantages indirects offerts à certains dirigeants sont notamment les services bancaires privés, l'adhésion à des clubs et l'utilisation d'une voiture louée. Le niveau des avantages indirects offerts varie en fonction du poste. Tous les avantages indirects que les autorités fiscales locales considèrent comme imposables sont imposables pour les dirigeants et ne font pas l'objet de majoration.

Objectifs : Attirer et maintenir en fonction

ÉVALUATION DE LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

Les attributions faites au titre de la rémunération sous forme d'actions indiqués dans le « Tableau récapitulatif de la rémunération » sont évaluées au moment de l'octroi. Le tableau ci-dessous indique comment l'attribution est évaluée au moment de l'octroi et comment la valeur finale de l'attribution est établie.

Régime d'actions	Valeur à la date d'octroi	Valeur à la date d'échéance/ de levée ou d'exercice/de rachat
Options d'achat d'actions (7 ans)	Évaluée selon un modèle Cox-Ross-Rubinstein (binomial) et les variables suivantes : <ul style="list-style-type: none">• taux d'intérêt sans risque,• durée prévue des options d'achat d'actions,• volatilité prévue du cours des actions de la Banque, et• rendement en dividendes prévu de l'action de la Banque.	<ul style="list-style-type: none">• La différence entre le cours des actions ordinaires de la Banque à la date de la levée et le prix lors de l'octroi.
Unités d'actions subalternes (3 ans)	Évaluée d'après la moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires de la Banque à la TSX pendant les 20 jours de Bourse qui précèdent la date d'octroi.	Évaluée d'après la moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires de la Banque à la TSX pendant les 20 jours de Bourse qui précèdent la date d'échéance.
Unités d'actions au rendement (3 ans)	Évaluée d'après la moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires de la Banque à la TSX pendant les 20 jours de Bourse qui précèdent la date d'octroi.	<ul style="list-style-type: none">• Évaluée d'après la moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires de la Banque à la TSX pendant les 20 jours de Bourse qui précèdent la date d'échéance; et• Rajustement de +/-20 % du nombre d'unités en fonction du rendement total pour les actionnaires de la Banque par rapport à celui des grandes banques canadiennes.
Unités d'actions différées / à acquisition conditionnelle	Évaluée d'après la moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires de la Banque à la TSX pendant les 20 jours de Bourse qui précèdent la date d'octroi.	Évaluée d'après la moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires de la Banque à la TSX pendant les 20 jours de Bourse qui précèdent la date d'échéance.

Les valeurs de rémunération dérivées des options d'achat d'actions et des octrois d'unités d'actions ne comprennent aucun escompte à l'égard des calendriers d'acquisition, levées anticipées ou options perdues, contrairement aux charges comptables indiquées dans les états financiers de la Banque. Si les valeurs des charges comptables étaient utilisées, les valeurs indiquées aux rubriques « Tableau récapitulatif de la rémunération sur trois exercices du chef de la direction » et « Tableau récapitulatif de la rémunération sur trois exercices des autres membres de la haute direction désignés » seraient inférieures ou, dans le cas d'options d'achat d'actions, se traduiraient par un nombre supérieur d'options octroyées.

RÉGIMES D'OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS

Les options d'achat d'actions octroyées aux termes du programme d'options d'achat d'actions de la Banque sont régies par l'un des deux régimes d'options d'achat d'actions. Le régime d'options d'achat d'actions de 1993 a été approuvé par les actionnaires à l'assemblée annuelle de 1993 de la Banque et s'applique aux options en cours octroyées jusqu'à la fin de juillet 2000. Le régime d'intéressement en actions de 2000, approuvé par les actionnaires à l'assemblée annuelle de 2000 de la Banque, a remplacé le régime antérieur. Le régime de 2000 est fondé en grande partie sur le régime de 1993 sauf qu'il introduit des droits à la plus-value des actions et d'autres attributions à base d'actions (comme les actions subalternes). Jusqu'à présent, uniquement des options d'achat d'actions ont été émises aux termes de ce régime. Par ailleurs, il existe des régimes d'options d'achat d'actions transmis par TD Banknorth (les « régimes transmis ») qui ont été pris en charge par suite de la privatisation de TD Banknorth. Les options d'achat d'actions de TD Banknorth qui devaient expirer après le 31 décembre 2008 ont été converties en options d'achat d'actions de TD suivant un rajustement du prix de levée et du nombre des options comme le prévoyait la convention de fusion. Par conséquent, une action ordinaire de la Banque sera émise à la levée d'une option en cours. Les modalités et conditions des régimes transmis demeureront en vigueur jusqu'à ce que la totalité des options émises et en cours soient exercées ou expirent.

Aucun autre octroi d'options d'achat d'actions ne sera fait aux termes de ces régimes. Par conséquent, à moins d'indication contraire, l'information donnée ci-après s'applique aux octrois faits en vertu des régimes de la Banque.

Qui est admissible au régime?

À l'heure actuelle, les membres du personnel de la direction de la Banque TD au niveau des vice-présidents et aux niveaux supérieurs et les hauts dirigeants de TD Banknorth et de TD Meloche Monnex. Les participants qui détiennent des options d'achat d'actions en cours aux termes des régimes transmis sont des cadres de niveaux intermédiaire et supérieur et, dans certains cas, des directeurs externes.

Quels sont la durée et le calendrier d'acquisition des options d'achat d'actions?

Les détails relatifs à la durée et au calendrier d'acquisition des options d'achat d'actions sont donnés dans le tableau présenté plus haut sous la rubrique « Volets de la rémunération totale des dirigeants ». La durée des options d'achat d'actions en cours aux termes des régimes transmis ne dépasse pas dix ans; toutes les options sont entièrement acquises.

Combien de titres peuvent être émis en vertu des régimes d'options d'achat d'actions et quel pourcentage des actions en circulation de la Banque représentent-ils?

Le tableau ci-après donne, en date du 24 janvier 2008, de l'information globale sur les régimes d'options d'achat d'actions de la Banque et les régimes transmis, lesquels sont les seuls régimes de rémunération en vertu desquels l'émission de nouveaux titres de participation de la Banque est autorisée.

Régimes de rémunération sous forme d'actions	Nombre de titres pouvant être émis à la levée des options en cours (a)		Prix de levée moyen pondéré des options en cours (b)	Nombre de titres encore disponibles à des fins d'émission future (sauf les titres indiqués dans la colonne (a)) (c)		Nombre total d'options en cours et disponibles à des fins d'octroi (a + c)	
	N ^{bre}	% des actions ordinaires en circulation		N ^{bre}	% des actions ordinaires en circulation	N ^{bre}	% des actions ordinaires en circulation
Régime d'options d'achat d'actions de 1993	1 739 892	0,24 %	33,68 \$	Néant	Néant	1 739 892	0,24 %
Régime d'intéressement en actions de 2000	16 216 547	2,25 %	49,29 \$	9 076 552	1,26 %	25 293 099	3,51 %
Régimes d'options d'achat d'actions transmis ¹⁾	3 057 723	0,42 %	50,80 \$ US	Néant	Néant	3 057 723	0,42 %
Total	21 014 162	2,92 %	48,46 \$	9 076 552	1,26 %	30 090 714	4,18 %

Note :

1) L'information est regroupée pour les dix régimes transmis de TD Banknorth aux termes desquels des actions ordinaires de la Banque peuvent maintenant être émises de manière compatible avec l'acquisition par la Banque des actions de TD Banknorth Inc. dans le cadre de la privatisation. Tous les régimes transmis ont reçu l'approbation des actionnaires au moment de leur adoption. La Banque a pris en charge les régimes transmis conformément à une dispense d'approbation des actionnaires prévue dans le Guide à l'intention des sociétés de la TSX. Le taux de change de la Banque du Canada le 24 janvier 2008 (1,01 \$ CA = 1,00 \$ US) a été utilisé pour la conversion en dollars canadiens de la moyenne pondérée.

Quel est le pourcentage maximum de titres pouvant être émis à des initiés de la Banque en vertu des régimes d'options d'achat d'actions?

Le pourcentage maximum des actions ordinaires de la Banque réservées à des fins d'émission à des initiés à la levée d'options d'achat d'actions ne peut dépasser 10 % des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation.

Quel est le nombre maximum de titres qu'une personne a le droit de recevoir en vertu des régimes d'options d'achat d'actions, et quel pourcentage du capital-actions de la Banque ce nombre représente-t-il?

Le pourcentage maximum d'actions ordinaires de la Banque réservé à des fins d'émission à quelque personne à la levée d'options d'achat d'actions ne peut dépasser 5 % des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque.

Comment le prix de levée des options d'achat d'actions est-il établi?

Le comité fixe le prix de levée, lequel ne doit pas être inférieur au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'octroi des options d'achat d'actions. C'est toujours ainsi que la Banque a procédé. La Banque n'antidate pas les options d'achat d'actions. Aux termes des régimes transmis, le prix de levée était fixé à une valeur qui ne pouvait être inférieure à la juste valeur marchande (ou un prix de vente moyen), ou au cours de clôture, du titre sous-jacent le jour de l'octroi.

Comment la plus-value des droits à la plus-value des actions est-elle calculée?

À l'exercice d'un droit à la plus-value des actions, le porteur reçoit un paiement en espèces correspondant à la juste valeur marchande, soit la différence entre la moyenne des cours extrêmes quotidiens pour des opérations sur des lots réguliers d'actions ordinaires de la Banque à la TSX à la date d'exercice et le prix d'exercice des droits à la plus-value des actions (qui ne peut être inférieur à la juste valeur marchande le jour de Bourse qui précède l'octroi). Des droits à la plus-value des actions peuvent aussi être octroyés avec une option d'achat d'actions, auquel cas, à la levée, l'option est remise et le porteur reçoit un paiement en espèces correspondant à la différence entre la juste valeur marchande à la date de levée et le prix de levée de l'option d'achat d'actions. Bien que le régime de 2000 prévoit l'octroi de droits à la plus-value des actions, la Banque n'en a accordé aucun jusqu'à présent. Il n'y a aucun droit à la plus-value des actions en cours en vertu des régimes transmis.

Dans quelles circonstances une personne n'est-elle plus autorisée à participer?

Les options d'achat d'actions sont perdues en cas de licenciement motivé. En général, cette règle s'applique aussi aux régimes transmis, sauf dans certains cas où les options d'achat d'actions ne sont pas immédiatement perdues mais expirent de façon anticipée (au plus tard trois ans après le licenciement). De plus, dans le cas d'un régime transmis à l'intention des directeurs externes, les options d'achat d'actions en cours sont maintenues conformément aux modalités habituelles du régime dans tous les cas de cessation anticipée des fonctions. Par conséquent, l'information présentée ci-après sur les régimes transmis ne vise pas ce régime à l'intention des directeurs externes.

Les options d'achat d'actions expirent de manière anticipée en cas de démission, de licenciement non motivé, de départ à la retraite, de décès ou d'invalidité.

En cas de licenciement non motivé, les options d'achat d'actions acquises et celles qui deviennent acquises dans un délai de 60 jours (ou de 90 jours pour les options octroyées après le 1^{er} janvier 2004) peuvent être levées pendant cette période de 60 jours (ou de 90 jours), après quoi, toutes les options en cours sont perdues. En général, les options d'achat d'actions octroyées aux termes des régimes transmis et déjà acquises à la date de cessation des fonctions peuvent être levées dans un délai de 60 jours ou de trois mois à compter de la date de cessation des fonctions mais, selon les circonstances, les options d'achat d'actions acquises dans certaines situations peuvent être levées pendant trois ans après la cessation des fonctions.

En cas de départ à la retraite, les options d'achat d'actions continueront de devenir acquises normalement mais elles peuvent expirer plus tôt selon les circonstances. Toutes les options d'achat d'actions en cours aux termes des régimes transmis qui sont maintenues après le départ à la retraite peuvent expirer de façon anticipée (selon le régime).

En cas de démission, les options d'achat d'actions acquises octroyées après le 1^{er} janvier 2004 peuvent être levées dans les 30 jours, après quoi elles sont perdues. Les options d'achat d'actions non acquises et les options d'achat d'actions octroyées avant le 1^{er} janvier 2004 sont immédiatement perdues. Aux termes des régimes transmis, lorsque les options d'achat d'actions ne sont pas perdues, elles peuvent en général être levées dans un délai de 60 jours ou de trois mois (selon le régime) à compter de la date de démission mais, selon les circonstances, les options d'achat d'actions dans certaines situations peuvent être levées pendant trois ans après la démission.

En cas de décès ou d'invalidité, toutes les options d'achat d'actions deviennent immédiatement acquises et la période de levée peut être réduite selon les circonstances, mais les options d'achat d'actions ne peuvent être levées plus de trois ans après l'événement. Dans le cas des régimes transmis, la période de levée varie de 30 jours à un an.

L'administrateur du régime peut reporter une date d'expiration anticipée dans des circonstances limitées.

Les options d'achat d'actions peuvent-elles être cédées ou transférées?

Les options d'achat d'actions peuvent être transférées par voie de testament et en vertu du droit successoral. Avec le consentement de l'administrateur du régime et si la loi l'autorise, les options d'achat d'actions peuvent être cédées au conjoint, à une société de portefeuille privée du participant ou du conjoint, à un fiduciaire, dépositaire, liquidateur, à un REER ou FERR. La plupart des régimes transmis n'autorisent le transfert des options d'achat d'actions que par voie de testament et en vertu du droit successoral mais, dans le cas de deux régimes, une attribution peut être transférée avec le consentement du comité et si la loi le permet, ou si une ordonnance locale l'exige.

Comment les régimes d'options d'achat d'actions sont-ils modifiés? L'approbation des actionnaires est-elle requise?

Aux termes de la procédure de modification particulière approuvée par les actionnaires à l'assemblée générale annuelle du 29 mars 2007, l'approbation des actionnaires est exigée dans les cas suivants : i) une augmentation du nombre d'actions réservées aux termes du régime; ii) une diminution du prix de levée d'un octroi en cours ou une annulation et une réémission d'une attribution à des conditions différentes ayant pour effet d'entraîner une diminution du prix de levée des options octroyées; iii) le report de la date d'expiration initiale d'options d'achat d'actions; iv) le rétablissement de l'admissibilité des administrateurs externes à de nouveaux octrois aux termes des régimes; et v) une modification qui aurait pour effet de permettre le transfert d'une attribution à des fins autres que la planification ou le règlement normal d'une succession, sauf lorsque la modification résulte d'un rajustement apporté conformément aux dispositions relatives à l'antidilution ou à la date d'expiration conditionnelle des régimes. Abstraction faite de ces modifications importantes des régimes et de tout autre élément qui pourrait nécessiter dans

l'avenir l'approbation des actionnaires en vertu des lois applicables, le conseil d'administration peut apporter des modifications au régime (comme des changements d'ordre administratif ou au niveau de la rédaction ou à des fins d'éclaircissement ou encore des changements découlant de la réglementation et d'autres faits nouveaux).

Aux termes des régimes transmis, le conseil d'administration peut apporter des modifications à moins que le régime ne nécessite l'approbation des actionnaires pour des éléments précis décrits dans le régime ou à moins que la loi n'exige l'approbation des actionnaires.

Les régimes d'options d'achat d'actions ont-ils été modifiés au cours du dernier exercice?

Oui. L'approbation des actionnaires a été demandée et reçue à l'assemblée générale annuelle du 29 mars 2007 en ce qui concerne deux modifications visant les régimes d'options d'achat d'actions : i) une nouvelle procédure de modification précise quelles sont les modifications futures nécessitant l'approbation des actionnaires, décrite plus haut; et ii) le report de la date d'expiration d'options d'achat d'actions, à concurrence d'un an à compter de la date d'expiration initiale, si l'option d'achat d'actions devait expirer pendant une période de restriction de la négociation. Aucune modification n'a été apportée à l'un ou l'autre des régimes transmis.

La Banque offre-t-elle une aide financière aux participants pour l'achat d'actions en vertu des régimes d'options d'achat d'actions?

Oui. La Banque offre à tous les employés canadiens un avantage bancaire qu'ils peuvent utiliser pour acheter des actions aux termes des régimes et pour atteindre les exigences d'actionnariat. Cet avantage prend la forme d'un prêt à vue pour l'achat d'actions ordinaires de la Banque, plafonné au salaire de base de l'employé, à concurrence de 250 000 \$, dont le taux d'intérêt équivaut au taux de dividende des actions ordinaires de la Banque établi trimestriellement, à l'avance, et dont la durée et l'amortissement sont de dix ans. Les membres de la haute direction désignés n'ont pas droit à de tels prêts pour acheter des actions en vertu des régimes. Autrement, les prêts en vue d'acquérir des actions ou de faciliter la levée d'options d'achat d'actions sont consentis aux conditions du marché. Aucune aide financière n'est offerte pour la levée d'options d'achat d'actions aux termes des régimes transmis.

LIGNES DIRECTRICES RELATIVES AUX OFFRES EXCÉDENTAIRES, À LA DILUTION ET AU TAUX D'ABSORPTION DES OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS

Le tableau ci-dessous résume le nombre total d'options d'achat d'actions octroyées à des dirigeants admissibles en décembre de chaque année dans le cadre du processus de fin d'année de la Banque.

Exercice	N ^{bre} d'options d'achat d'actions octroyées	N ^{bre} de participants
2007	1 970 788	287
2006	1 543 672	245
2005	1 889 628	240
2004	2 152 760	245
2003	2 394 876	235

Au 31 décembre 2007, le rendement de la Banque par rapport aux lignes directrices maximales prévues pour l'offre excédentaire, la dilution et le taux d'absorption s'établit comme suit (compte tenu des options converties de TD Banknorth) :

Taux	Description	Ligne directrice	2007	2006	2005	2004	2003
Offre excédentaire	Par offre excédentaire, on entend le total des options d'achat d'actions disponibles à des fins d'émission et des options d'achat d'actions en cours, divisé par le nombre total d'actions en circulation	10 % ou moins du nombre d'actions en circulation	4,20 %	4,18 %	4,66 %	5,76 %	6,49 %
Dilution	Par dilution, on entend le total des options d'achat d'actions en cours, divisé par le nombre total d'actions en circulation	Ciblée à 5 % ou moins, sans jamais dépasser 7,5 % du nombre d'actions en circulation	2,94 %	2,66 %	2,91 %	3,59 %	4,00 %
Taux d'absorption	Par taux d'absorption, on entend le total des options d'achat d'actions émises au cours d'un exercice, divisé par le nombre total d'actions en circulation	Moins de 1 % du nombre d'actions en circulation	0,27 %	0,21 %	0,27 %	0,33 %	0,36 %

Par suite de la privatisation de TD Banknorth, 7,7 millions d'options d'achat d'actions de TD Banknorth ont été converties en 4,1 millions d'options d'achat d'actions de la Banque TD suivant le ratio d'échange prévu dans la convention de fusion. À la date de la conversion, la juste valeur des options converties dont les droits étaient acquis était de 52 millions de dollars, somme qui a été comptabilisée dans le surplus d'apport et faisait partie de la contrepartie de l'acquisition.

Les options d'achat d'actions de TD Banknorth qui seraient venues à échéance avant le 31 décembre 2008 n'ont pas été converties et ont été payées en espèces, selon leur valeur intrinsèque de 7 millions de dollars à la date de la conversion. Ces options faisaient partie de la contrepartie de l'acquisition. Pour de plus amples renseignements sur la conversion des options d'achat d'actions de TD Banknorth en options d'achat d'actions de la Banque TD, consultez la note 15 dans le rapport annuel 2007 de la Banque.

CHANGEMENT DE CONTRÔLE

L'incidence sur la rémunération des dirigeants lors d'un changement de contrôle est résumée ci-après.

Définition de changement de contrôle	Il se produit un changement de contrôle dans les cas suivants : i) les actions comportant droit de vote en circulation de la Banque représentent moins de 50 % des droits de vote combinés de la nouvelle entité; ou ii) il y a, ou il devrait y avoir, un changement de 50 % ou plus des administrateurs de la Banque; ou iii) le conseil considère qu'il existe d'autres circonstances justifiant l'application de la disposition relative à un changement de contrôle.
Déclencheurs	Pour qu'il ait une incidence sur la rémunération des dirigeants, un changement de contrôle doit à la fois entraîner : i) une opération qui est réputée être un changement de contrôle; et ii) une perte d'emploi dans les 24 mois qui suivent l'opération.
Incidences sur la rémunération des dirigeants	Aux termes des régimes de rémunération sous forme d'actions ¹⁾ de la Banque, si un participant est licencié sans motif dans les 24 mois qui suivent un changement de contrôle : i) toutes les options d'achat d'actions deviendront immédiatement acquises au moment du licenciement et pourront être levées pendant 90 jours après le licenciement; ii) sous réserve des dispositions de fonctionnement de la Banque, les unités d'actions subalternes et les unités d'actions au rendement continueront de devenir acquises et seront payées à la date d'échéance initiale; iii) les unités d'actions à acquisition conditionnelle non acquises deviendront acquises et seront rachetables au licenciement; et iv) les unités d'actions différées seront rachetables au licenciement.

Note :

1) Les options d'achat d'actions en cours aux termes des régimes transmis sont devenues immédiatement acquises par suite de la privatisation de TD Banknorth. Ces options d'achat d'actions demeurent en cours aux termes des modalités et conditions des régimes transmis.

RENDEMENT DE LA BANQUE ET RÉMUNÉRATION

Lorsqu'il a approuvé l'ensemble des niveaux de capitalisation des régimes de rémunération par intéressement annuel pour 2007, le comité a tenu compte d'un taux de progression de 24 % du bénéfice net rajusté ainsi que de certains autres indicateurs de rendement présentés dans le tableau qui suit. À partir de ce rendement, le comité a approuvé une provision d'intéressement annuel inférieure à celle de 2006 en raison d'un nombre moins élevé de hauts dirigeants, ce qui a entraîné une augmentation moyenne de 8 %, compte tenu des augmentations accordées aux personnes qui ont eu des promotions au cours de l'année.

Les indicateurs du rendement indiqués plus bas sont liés à la rémunération des dirigeants en fonction des critères suivants :

- le fait d'atteindre ou de ne pas atteindre les objectifs des indicateurs de rendement a une incidence sur l'ensemble des niveaux de capitalisation des divers régimes de rémunération de la Banque (selon l'examen fait par la direction et/ou le comité);
- les objectifs de rendement de tous les dirigeants coïncident avec un ou plusieurs des indicateurs de rendement; et
- l'établissement de la rémunération annuelle du chef de la direction est lié à l'ensemble des résultats de la Banque tels qu'ils sont mesurés par les indicateurs de rendement.

Indicateurs du rendement en 2007	Objectif atteint	Résultats de la Banque TD en 2007 ¹⁾
Aspects financiers		
• Dépasser le rendement total moyen pour les actionnaires des autres institutions bancaires	✓	• Rendement de 13 % par rapport au rendement moyen de 10,7 % des autres institutions bancaires
• Augmenter le bénéfice par action de 7 % à 10 %	✓	• Croissance de 23 % du BPA
• Dépasser le rendement des autres institutions bancaires pour ce qui est des actifs pondérés en fonction des risques	✓	• Croissance de 2,80 % par rapport au rendement moyen de 2,09 % des autres institutions bancaires
Secteurs d'exploitation		
• Faire croître les revenus plus rapidement que les frais	✓	• Écart de plus de 4 % au niveau des taux de croissance
• Investir dans les activités principales dans le but d'améliorer l'efficacité et l'efficacité	✓	• Les frais autres que d'intérêt ont augmenté en raison d'investissements dans des postes d'employés en contact avec les clients et ont diminué dans les cas où nous avons abandonné certaines activités de services bancaires en gros
Clients		
• Accroître l'indice d'expérience de la clientèle	✓	• Indice composé global de la Banque : 23,5. Représente le pourcentage net des clients fidèles à la marque TD.
• Investir dans les activités principales afin de rehausser la satisfaction des clients	✓	• Investissement continu dans les secteurs de contact avec la clientèle, pour renforcer notre position de chef de file sur le plan des heures d'ouverture des succursales, de l'ouverture de nouvelles succursales et du nombre de conseillers en gestion de patrimoine.
• Augmenter la proportion d'employés en contact avec les clients	✓	• Hausse de 1,23 % pour atteindre 68,13 % par rapport à 2006.
Employés		
• Élever la cote annuelle d'engagement des employés	✓	• 4,14 à l'automne 2007 par rapport à 4,12 à l'automne 2006
• Améliorer la satisfaction des employés en prenant les mesures suivantes :		
– Être à l'écoute de nos employés	✓	• Nous demandons régulièrement et systématiquement aux employés de nous faire part de leurs idées sur la manière d'améliorer le milieu de travail de TD.
– Nous assurer de la diversité du personnel	✓	• 86 % des employés qui ont participé à notre sondage sur la diversité et l'inclusivité nous ont dit avoir l'impression que TD prônait un milieu de travail inclusif.
– Offrir un milieu de travail sain, sécuritaire et flexible	✓	• TD préconise le bien-être des employés en offrant des horaires de travail variables et un milieu favorable à la santé et à la sécurité.
– Offrir des salaires, des avantages sociaux et une rémunération au rendement concurrentiels	✓	• Investissement de plus de 100 millions de dollars dans nos ressources humaines au moyen d'améliorations apportées aux régimes de rémunération et d'avantages sociaux.
– Investir dans la formation et le perfectionnement	✓	• Investissement de 68 millions de dollars, soit une hausse de 11 % par rapport à 2006.

Indicateurs du rendement en 2007	Objectif atteint	Résultats de la Banque TD en 2007 ¹⁾
Collectivité		
• Faire un don équivalent à au moins 1 % de notre bénéfice avant impôts au pays (moyenne de 5 ans) à des organismes de bienfaisance et sans but lucratif	✓	• 1,3 % ou 32,6 millions de dollars en dons
• Faire des contributions positives :		
– Soutenir les activités de bénévolat et de financement des employés dans la collectivité	✓	• Subventions de 220 500 \$ versées comme encouragements au bénévolat des employés
– Participer à la promotion de la santé et de l'éducation des enfants	✓	• 10,5 millions de dollars en dons
		• Publication du rapport « Ne négligeons pas l'analphabétisme — Appel à l'action »
– Protéger et préserver l'environnement	✓	• Lancement du cadre de gestion environnemental
		• Adoption des Principes de l'Équateur
		• La Fondation TD des amis de l'environnement a versé au delà de 3 millions de dollars à plus de 830 initiatives environnementales locales en 2007.

Note :

1) Les indicateurs de rendement qui comprennent une composante bénéfique sont fondés sur le bénéfice rajusté d'un exercice complet de la Banque comme il est expliqué à la rubrique « Présentation de l'information financière de la Banque » à la page 14 du rapport annuel de 2007. Les résultats financiers de la Banque préparés conformément aux PCGR sont appelés des résultats « présentés ». La Banque utilise aussi le bénéfice « rajusté » (c.-à-d. les résultats présentés desquels sont retranchés les « éléments à noter », déduction faite des impôts) pour évaluer chacune de ses unités d'exploitation et mesurer le rendement global. Le bénéfice rajusté et les termes connexes ne sont pas des termes définis en vertu des PCGR et peuvent donc ne pas être comparables à des termes similaires utilisés par d'autres émetteurs. Voir à la page 15 du rapport annuel de 2007 le rapprochement des mesures non conformes aux PCGR. De plus amples renseignements sur les indicateurs de rendement et les résultats sont donnés à la page 9 du rapport annuel de 2007.

RENDEMENT ET RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION

Le comité a principalement tenu compte des facteurs suivants pour établir l'intéressement annuel et la rémunération sous forme d'actions de M. Clark :

- l'ensemble des résultats de la Banque pour l'exercice 2007, comme il est indiqué plus haut;
- le rendement personnel de M. Clark;
- la rémunération versée aux autres chefs de la direction des groupes de référence; et
- la stratégie et la philosophie de rémunération de la Banque.

Pour évaluer le rendement personnel de M. Clark, le comité a établi une comparaison par rapport à certains objectifs clés qui ont été convenus entre le chef de la direction et le conseil plus tôt dans l'exercice. Les objectifs visent un domaine d'intérêt stratégique pour le chef de la direction, dont bon nombre portent sur plusieurs exercices et sont essentiels pour que la Banque puisse continuer de maintenir une valeur à long terme pour les actionnaires.

Pour 2007, les objectifs et le rendement obtenus par rapport à ces objectifs sont indiqués dans le tableau ci-dessous.

Objectifs de 2007	Objectif atteint	Résultats en matière de rendement pour 2007
Activités de détail au Canada :		
• Soutenir un solide rythme de croissance	✓	• A soutenu un solide rythme de croissance qui s'est traduit par une cinquième année consécutive de croissance à deux chiffres des bénéfices
• Maintenir une position de chef de file en matière d'expérience clients	✓	• Maintien de la reconnaissance comme chef de file du secteur en matière de service à la clientèle, comme en font foi les mentions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> – Premier rang pour la qualité globale du service à la clientèle parmi les 5 grandes banques canadiennes, selon Synovate, spécialistes en études de marché, pour la troisième année de suite – Premier rang pour la satisfaction globale de la clientèle parmi les 5 grandes banques canadiennes, pour la deuxième année d'affilée, selon J.D. Power and Associates – Désignation de la Banque comme la « Meilleure banque pour les services bancaires par Internet au Canada » pour la quatrième année, selon Global Finance, magazine financier international
Stratégie aux États-Unis :		
• Services bancaires personnels et commerciaux aux États-Unis	✓	• Opération de privatisation achevée en avril 2007, aux termes de laquelle la Banque a acquis la totalité de TD Banknorth
	✓	• Accent soutenu sur la croissance interne des revenus et le contrôle des coûts
• TD AMERITRADE	✓	• TD AMERITRADE a généré des bénéfices records pour une cinquième année d'affilée
	✓	• Transition réussie des clients de TD Waterhouse USA vers la plate-forme TD Ameritrade
Services bancaires en gros : Consolidation de la position parmi les 3 plus grands courtiers	✓	• A consolidé la position parmi les 3 plus grands courtiers au Canada, a obtenu d'excellents résultats de courtage et a généré des bénéfices presque records
Relations avec les investisseurs : Meilleure notoriété de TD aux États-Unis	En partie	• Les efforts soutenus visant à améliorer les relations avec les investisseurs indiquent que les investisseurs américains sont plus optimistes quant à la privatisation de TD Banknorth

Rémunération directe totale

La rémunération directe totale de M. Clark, soit la somme de son salaire de base, de son intéressement annuel et de sa rémunération sous forme d'actions, pour 2007 s'établit à 13 500 230 \$, ce qui la place au-dessus de la rémunération versée par le groupe de référence canadien (selon la définition donnée à la rubrique « Examen du marché concurrentiel »), en reconnaissance de son rendement. Le comité a conclu que la Banque, sous la direction de M. Clark, a réalisé de solides résultats en 2007 et qu'elle est bien placée pour offrir une valeur à long terme pour les actionnaires et il a, par conséquent, jugé qu'il convenait de lui verser une rémunération supérieure à la médiane du marché.

Volet de la rémunération	Commentaires
Salaire de base	Le comité a comparé le salaire de base de M. Clark à celui de ses pairs et a conclu qu'aucun rajustement n'était nécessaire pour 2008. Le salaire de base de 1 500 000 \$ de M. Clark, lequel est entré en vigueur en janvier 2006, est supérieur à la médiane des groupes de référence.
Intéressement annuel	Pour établir l'intéressement annuel de M. Clark, le comité a pris en considération le solide rendement réalisé dans certains secteurs clés comme il est indiqué plus haut. L'intéressement annuel de M. Clark, compte tenu de l'ensemble des résultats de la Banque (85 % compte tenu de la croissance du bénéfice net après impôts, et 15 % compte tenu de l'indice d'expérience de la clientèle, dans les deux cas par rapport aux objectifs préétablis) et des progrès réalisés par rapport à ses objectifs stratégiques, a été établi à 3 762 500 \$, soit 262 500 \$ au-dessus de son intéressement annuel cible de 3 500 000 \$ compte tenu du rendement obtenu par rapport aux objectifs. Le comité a tenu compte de l'atteinte des balises clés à long terme, du rendement global de la Banque en 2007, notamment la mise en application d'une stratégie à plus faible risque, le fait d'avoir évité toute radiation pour la dette à risque élevé, l'atténuation du profil de risque dans les Services bancaires en gros, la privatisation de TD Banknorth et l'opération d'acquisition de Commerce Bancorp qui devrait se conclure au début de 2008. Le comité a décidé d'accorder finalement un intéressement de 4 500 096 \$, dont 2 250 096 \$ sous forme d'unités d'actions au rendement et 2 250 000 \$ sous forme d'espèces.
Rémunération sous forme d'actions	Le comité considère la rémunération sous forme d'actions comme un élément clé de la rémunération totale du chef de la direction permettant de faire coïncider les intérêts de celui-ci et ceux des actionnaires. Le total des options d'achat d'actions et des unités d'actions au rendement octroyées à M. Clark en décembre 2007, à l'égard de 2008, ont une valeur totale de 7 500 134 \$. Cet octroi est fondé sur le rendement de la Banque sous la direction de M. Clark et sur sa situation lui permettant de continuer de produire de solides résultats pour les actionnaires à des niveaux moindres de risque. La valeur totale est établie d'après la valeur nominale d'une action ordinaire de la Banque dans le cas des unités d'actions au rendement et la valeur de la rémunération dans le cas des options d'achat d'actions, comme il est décrit plus haut à la rubrique « Évaluation de la rémunération des dirigeants ».

TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA RÉMUNÉRATION SUR TROIS EXERCICES DU CHEF DE LA DIRECTION

W.E. Clark Président et chef de la direction			
	2007 (\$)	2006 (\$)	2005 (\$)
Salaire de base annualisé	1 500 000	1 483 288	1 400 000
Intéressement annuel — espèces	2 250 000	1 875 000	1 750 000
Intéressement annuel — unités d'actions au rendement	2 250 096	1 875 129	1 750 085
Unités d'actions au rendement	3 750 092	3 075 074	3 075 154
Options d'achat d'actions	3 750 042	3 075 021	3 075 000
Unités d'actions différées	0	0	0
Rémunération directe totale	13 500 230	11 383 512	11 050 239
Coût annuel du service de la rente ¹⁾	650 000	515 000	554 000
Autre rémunération ²⁾	90 278	98 576	132 485
Rémunération totale	14 240 508	11 997 088	11 736 724

Notes :

- En plus du coût annuel du service de la rente indiqué ci-dessus, la Banque a dû honorer et poursuivre certaines obligations au titre des prestations envers M. Clark en raison de son contrat avec Services financiers CT inc. Le coût supplémentaire de la rente de retraite complémentaire résultant de l'engagement pris par Services financiers CT inc. s'établissait à 670 000 \$ en 2007, 755 000 \$ en 2006 et 516 000 \$ en 2005.
- L'autre rémunération comprend les avantages indirects et les primes d'assurance-vie temporaire payées par l'employeur comme il est indiqué dans le tableau récapitulatif de la rémunération, dans les colonnes « Autre rémunération annuelle » et « Toute autre rémunération ».

TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA RÉMUNÉRATION SUR TROIS EXERCICES DES AUTRES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION DÉSIGNÉS

R.E. Dorrance			
Chef de groupe, Services bancaires en gros et président du conseil, chef de la direction et président, Valeurs Mobilières TD			
	2007	2006	2005
	(\$)	(\$)	(\$)
Salaire de base annualisé	500 000	500 000	500 000
Intéressement annuel — espèces	3 250 000	2 625 000	1 501 250
Intéressement annuel — unités d'actions au rendement	1 000 135	875 073	0
Unités d'actions au rendement	2 800 171	1 800 019	1 750 085
Options d'achat d'actions	1 700 042	1 700 020	1 750 010
Unités d'actions différées	0	0	498 750
Rémunération directe totale	9 250 348	7 500 112	6 000 095
Coût annuel du service de la rente	s.o.	s.o.	s.o.
Autre rémunération ¹⁾	875	895	933
Rémunération totale	9 251 223	7 501 007	6 001 028
C.M. Johnston²⁾			
Chef de groupe, Finances et chef des finances			
	2007	2006	
	(\$)	(\$)	
Salaire de base annualisé	391 644	341 644	
Intéressement annuel — espèces	650 000	600 000	
Intéressement annuel — unités d'actions au rendement	200 027	200 092	
Unités d'actions au rendement	750 101	700 018	
Options d'achat d'actions	650 045	600 043	
Unités d'actions différées	0	0	
Rémunération directe totale	2 641 817	2 441 797	
Coût annuel du service de la rente	213 544	194 488	
Autre rémunération ¹⁾	12 780	14 670	
Rémunération totale	2 868 141	2 650 955	
B. Dorval			
Chef de groupe, Services bancaires aux entreprises et assurance et coprésident, TD Canada Trust			
	2007	2006	2005
	(\$)	(\$)	(\$)
Salaire de base annualisé	500 000	491 644	441 823
Intéressement annuel — espèces	1 200 000	1 125 000	1 051 125
Intéressement annuel — unités d'actions au rendement	400 054	375 147	0
Unités d'actions au rendement	1 000 135	1 200 147	850 031
Options d'achat d'actions	900 015	800 017	850 056
Unités d'actions différées	0	0	348 875
Rémunération directe totale	4 000 204	3 991 955	3 541 910
Coût annuel du service de la rente	208 209	192 959	135 377
Autre rémunération ¹⁾	875	13 851	823
Rémunération totale	4 209 288	4 198 765	3 678 110
B.B. Masrani			
Chef de groupe, Services bancaires personnels et commerciaux aux États-Unis, et président et chef de la direction, TD Banknorth Inc.³⁾			
	2007	2006	2005
	(\$ US)⁴⁾	(\$)⁵⁾	(\$)
Salaire de base annualisé	500 000	491 644	441 644
Intéressement annuel — espèces	1 075 000	975 000	716 575
Intéressement annuel — unités d'actions au rendement	325 041	325 073	0
Unités d'actions au rendement	3 652 008	0	800 008
Options d'achat d'actions	2 408 246	0	1 200 035
Unités d'actions différées	0	0	2 383 425
Rémunération directe totale	7 960 295	1 791 717	5 541 687
Coût annuel du service de la rente	170 000	142 502	112 311
Autre rémunération ¹⁾	93 543	23 271	822
Rémunération totale	8 223 838	1 965 490	5 654 820

Notes relatives au Tableau récapitulatif de la rémunération sur trois exercices des autres membres de la direction désignés :

- 1) L'autre rémunération comprend les avantages indirects et les primes d'assurance-vie temporaire payées par l'employeur comme il est indiqué dans le tableau récapitulatif de la rémunération sous les colonnes « Autre rémunération annuelle » et « Toute autre rémunération ».
- 2) M^{me} Johnston a commencé à occuper le poste de chef des finances et est devenue membre de la haute direction de la Banque le 1^{er} novembre 2005.

- 3) M. Masrani a été nommé président, TD Banknorth le 6 novembre 2006. Le 18 novembre 2006, le comité spécial de TD Banknorth a invité la Banque à soumettre une proposition officielle visant la privatisation de TD Banknorth. Le 1^{er} mars 2007, M. Masrani a été nommé chef de la direction de TD Banknorth. Le 20 avril 2007, TD Banknorth est devenue une filiale en propriété exclusive de La Banque Toronto-Dominion.
- 4) M. Masrani était admissible à un octroi d'actions annuel de 2 117 128 \$ US en janvier 2007, ce qui est compatible avec les octrois d'actions faits à d'autres dirigeants admissibles de TD Banknorth. L'octroi a été différé jusqu'à ce que toutes les questions relatives à la privatisation de TD Banknorth soient résolues. En décembre 2007, M. Masrani s'est vu octroyer i) pour 2 117 128 \$ US d'actions à l'égard de l'exercice 2007, soit 846 858 \$ US en options d'achat d'actions de la Banque et 1 270 270 \$ US en unités d'actions au rendement, ii) une somme supplémentaire de 529 267 \$ US sous forme d'unités d'actions au rendement compte tenu de ses responsabilités accrues en tant que chef de la direction de TD Banknorth, qu'il a assumées à compter du 1^{er} mars 2007, et iii) pour 3 175 679 \$ US d'actions à l'égard de l'exercice 2008, soit 1 561 388 \$ US en options d'achat d'actions de la Banque et 1 852 471 \$ US en unités d'actions au rendement.
- 5) En 2006, les unités d'actions au rendement représentent la tranche de l'intéressement annuel versé sous forme d'unités d'actions au rendement.

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

La déclaration de la rémunération de la haute direction décrite précédemment aux rubriques « Rendement et rémunération du chef de la direction » et « Tableau récapitulatif de la rémunération sur trois exercices des autres membres de la haute direction désignés » est présentée dans le but d'améliorer la clarté et de faciliter la compréhension. L'information présentée ci-dessous est prescrite par la réglementation.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA RÉMUNÉRATION

Nom et poste principal	Exercice	Rémunération annuelle			Rémunération à moyen/long terme				Toute autre rémunération ⁵⁾
		Salaire pour l'exercice (\$)	Intéressement annuel (\$)	Autre rémunération annuelle ¹⁾ (\$)	Attributions		Versements aux termes du RILT (\$)	Versements	
					Titres faisant l'objet d'options/DPVA octroyés ²⁾ (n ^{bre})	Actions ou unités dont la revente est soumise à des restrictions ³⁾			
						Unités d'actions au rendement ⁴⁾	Unités d'actions différées		
W.E. Clark Président et chef de la direction	2007 2006 2005	1 500 000 \$ 1 483 288 \$ 1 400 000 \$	2 250 000 \$ 1 875 000 \$ 1 750 000 \$	64 666 \$ 75 174 \$ 111 239 \$	245 732 198 304 213 472	6 000 188 \$ 4 950 203 \$ 4 825 239 \$	0 0 0	— — —	25 612 \$ 23 402 \$ 21 246 \$
R.E. Dorrance Chef de groupe, Services bancaires en gros et président du conseil, chef de la direction et président, Valeurs Mobilières TD	2007 2006 2005	500 000 \$ 500 000 \$ 500 000 \$	3 250 000 \$ 2 625 000 \$ 1 501 250 \$	— — —	111 400 109 632 121 488	3 800 306 \$ 2 675 092 \$ 1 750 085 \$	0 0 498 750 \$	— — —	875 \$ 895 \$ 933 \$
C.M. Johnston Chef de groupe, Finances et chef des finances	2007 2006	391 644 \$ 341 644 \$	650 000 \$ 600 000 \$	12 097 \$ 14 065 \$	42 596 38 696	950 128 \$ 900 110 \$	0 0	— —	683 \$ 605 \$
B. Dorval Chef de groupe, Services bancaires aux entreprises et assurance et coprésident, TD Canada Trust	2007 2006 2005	500 000 \$ 491 644 \$ 441 823 \$	1 200 000 \$ 1 125 000 \$ 1 051 125 \$	— 12 977 \$ —	58 976 51 592 59 012	1 400 189 \$ 1 575 294 \$ 850 031 \$	0 0 348 875 \$	— — —	875 \$ 874 \$ 823 \$
B.B. Masrani Chef de groupe, Services bancaires personnels et commerciaux aux États-Unis, et président et chef de la direction, TD Banknorth Inc.	2007 2006 2005	500 000 \$ US 491 644 \$ 441 644 \$	1 075 000 \$ US 975 000 \$ 716 575 \$	77 865 \$ US 22 373 \$ —	149 052 0 83 308	3 977 049 \$ US 325 073 \$ 800 008 \$	0 0 2 383 425 \$ ⁶⁾	— — —	15 678 \$ US ⁷⁾ 898 \$ 822 \$

Notes relatives au Tableau récapitulatif de la rémunération :

- 1) La Banque a choisi de présenter dans cette colonne les avantages indirects de chaque membre de la haute direction désigné à moins que leur valeur globale ne soit inférieure à 10 000 \$, et non à 50 000 \$ comme il est exigé. En 2007, les montants pour M. Clark et M^{me} Johnston comprennent des frais de services de transport totalisant respectivement 48 632 \$ (42 520 \$ pour l'avion de la société) et 10 555 \$. Le montant pour M. Masrani comprend des frais de logement totalisant 35 398 \$ US. En 2006, les montants pour M. Clark, Dorval, Masrani et M^{me} Johnston comprennent des frais de services de transport totalisant respectivement 57 473 \$ (52 393 \$ pour l'avion de la société), 12 977 \$, 14 957 \$ et 14 065 \$. Le montant indiqué pour M. Clark comprend aussi des frais d'adhésion à des clubs totalisant 16 320 \$. En 2005, le montant indiqué pour M. Clark comprend des frais d'adhésion à des clubs totalisant 26 321 \$ et des frais de services de transport totalisant 84 517 \$ (64 246 \$ pour l'avion de la société). Pour tous les exercices, la valeur des avantages indirects et autres de M. Dorrance est inférieure à 10 000 \$. En 2007 et en 2005, la valeur des avantages indirects de M. Dorval est inférieure à 10 000 \$. En 2005, la valeur des avantages indirects de M. Masrani est inférieure à 10 000 \$.
- 2) Les unités correspondent à des options d'achat d'actions de la Banque, qui sont octroyées en fonction de leur juste valeur.

- 3) Les chiffres du tableau ci-dessus indiquent la valeur à la date de l'octroi. Le nombre et la valeur totale de toutes les unités d'actions pour tous les membres de la haute direction désignés en date du 31 décembre 2007 s'établissent comme suit :

Nom	UAR		UAS/UAAC		Total	
	N ^{bre} initial d'unités	Valeur le 31 déc. 2007	N ^{bre} d'unités	Valeur le 31 déc. 2007	N ^{bre} d'unités	Valeur le 31 déc. 2007
W.E. Clark	241 689	16 797 386 \$	494 050	34 336 459 \$	735 739	51 133 845 \$
R.E. Dorrance	124 308	8 639 406 \$	39 328	2 733 311 \$	163 636	11 372 717 \$
C.M. Johnston	37 245	2 588 528 \$	28 054	1 949 783 \$	65 299	4 538 311 \$
B. Dorval	58 008	4 031 556 \$	45 839	3 185 831 \$	103 847	7 217 387 \$
B.B. Masrani	72 810	5 060 295 \$	91 925	6 388 798 \$	164 735	11 449 093 \$

Les chiffres ci-dessus sont calculés, aux fins du présent tableau, d'après le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le 31 décembre 2007, lequel s'établissait à 69,50 \$.

- 4) Comprend la tranche de l'intéressement annuel versé sous forme d'unités d'actions au rendement.
- 5) Tous les montants indiqués dans cette colonne tiennent compte des primes et des taxes de vente provinciales applicables payées par la Banque pour l'assurance-vie temporaire de chaque membre de la haute direction désigné, notamment l'assurance-vie temporaire supplémentaire souscrite par la Banque pour M. Clark aux termes de son contrat de travail.
- 6) Comprend les unités d'actions à acquisition conditionnelle qui ont été octroyées à M. Masrani en décembre 2005, lesquelles sont assorties d'une disposition d'acquisition sur cinq ans et ont une valeur nominale de 2 000 000 \$.
- 7) Comprend les cotisations équivalentes versées par TD Banknorth aux termes de son régime 401(k).

OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS/DPVA OCTROYÉS AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE CIVILE TERMINÉE

Nom	Titres faisant l'objet d'options/DPVA octroyés ¹⁾	% du total des options/DPVA octroyés aux employés au cours de l'année civile	Prix de levée/d'exercice ou de base (\$/titre)	Cours des titres sous-jacents aux options/DPVA à la date de l'octroi (\$/titre)	Date d'expiration des octrois
W.E. Clark	245 732	12,5 %	72,67 \$	72,67 \$	10 décembre 2014
R.E. Dorrance	111 400	5,7 %	72,67 \$	72,67 \$	10 décembre 2014
C.M. Johnston	42 596	2,2 %	72,67 \$	72,67 \$	10 décembre 2014
B. Dorval	58 976	3,0 %	72,67 \$	72,67 \$	10 décembre 2014
B.B. Masrani	14 716	0,7 %	72,81 \$	72,81 \$	14 décembre 2014
	134 336	6,8 %	72,67 \$	72,67 \$	10 décembre 2014

Note :

- 1) Les options d'achat d'actions ont été octroyées le 10 décembre 2007 et le 14 décembre 2007 à l'égard d'actions ordinaires de la Banque. Les détails relatifs à l'acquisition et à l'évaluation à la date d'octroi sont donnés aux rubriques « Volets de la rémunération totale des dirigeants » et « Évaluation de la rémunération des dirigeants ».

TOTAL DES OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS LEVÉES/DPVA EXERCÉS AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE CIVILE TERMINÉE ET VALEUR DES OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS/DPVA EN FIN D'ANNÉE CIVILE

Nom	Titre acquis à la levée/à l'exercice (n ^{bre})	Valeur totale réalisée (\$)	Options non levées/DPVA non exercés en fin d'année civile (n ^{bre})		Valeur des options non levées/DPVA non exercés en jeu en fin d'année civile ¹⁾ (\$)	
			Susceptibles de levée ou d'exercice	Non susceptibles de levée ou d'exercice	Susceptibles de levée ou d'exercice	Non susceptibles de levée ou d'exercice
W.E. Clark	0	0	2 294 883	561 049	67 427 522	2 524 257
R.E. Dorrance	0	0	584 337	288 431	15 145 466	1 431 545
C.M. Johnston	0	0	59 701	102 179	804 471	453 448
B. Dorval	0	0	359 227	143 235	9 827 697	682 986
B.B. Masrani	0	0	241 945	210 171	6 110 813	786 126

Note:

- 1) Le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le 31 décembre 2007 s'établissait à 69,50 \$.

EXIGENCES D'ACTIONNARIAT

Les exigences d'actionnariat de la Banque présentées ci-dessous visent à rapprocher les intérêts des dirigeants de la Banque et ceux des actionnaires et elles sont parmi les plus élevées du marché. De plus, le chef de la direction est tenu de remplir l'exigence d'actionnariat pendant deux ans après son départ à la retraite. Les chefs de groupe, les présidents suppléants et les vice-présidents à la direction doivent remplir leur exigence d'actionnariat pendant encore un an après leur départ à la retraite. Cette exigence permet de faire en sorte que les dirigeants veillent à trouver une relève compétente et que la Banque soit encore en meilleure position au moment où ils prennent leur retraite.

Poste occupé à la Banque TD	Exigence d'actionnariat (EA)	Années pour remplir l'EA
Président et chef de la direction	10× salaire de base	3
Chef de groupe/président suppléant	6× salaire de base	3
Vice-président à la direction	6× salaire de base	3
Premier vice-président	2× salaire de base	5
Vice-président	1,5× salaire de base	5

Poste occupé aux Services bancaires en gros	Exigence d'actionnariat (EA)	Années pour remplir l'EA
Vice-président à la direction et niveau supérieur (Services bancaires en gros)	1 × rémunération totale cible	3
Président (Gestion de placements TD)	4× salaire de base	5
Co-président (Valeurs Mobilières TD/Gestion de placements TD)	4× salaire de base	5
Président suppléant, directeurs principaux (Valeurs Mobilières TD/Gestion de placements TD)	2× salaire de base	5

EXIGENCES D'ACTIONNARIAT ET ACTIONNARIAT RÉEL DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION DÉSIGNÉS EN FIN D'ANNÉE CIVILE

L'actionnariat exigé et réel est décrit ci-dessous pour le chef de la direction et les autres membres de la haute direction désignés. Toutes les formes de titres de participation détenus par les dirigeants sont prises en compte au titre de l'exigence d'actionnariat à l'exception des options d'achat d'actions (acquises et non acquises).

Nom	Politique relative à l'exigence d'actionnariat		Actionnariat réel des membres de la haute direction désignés au 31 décembre 2007 ¹⁾			Propriété en multiples du salaire	
	Poste occupé à la Banque	Exigence d'actionnariat	Titres détenus directement et rémunération différée	Sous réserve d'acquisition	Propriété totale	D'après les titres détenus directement et la rémunération différée seulement	D'après la propriété totale
W.E. Clark	Président et chef de la direction	10× salaire de base	30 510 922 \$	20 993 219 \$	51 504 141 \$	20,3	34,3
R.E. Dorrance	Chef de groupe, Services bancaires en gros et président du conseil, chef de la direction et président, Valeurs Mobilières TD	1× rémunération directe totale cible	15 572 811 \$	8 639 406 \$	24 212 217 \$	2,1	3,2
C.M. Johnston	Chef de groupe, Finances et chef des finances	6× salaire de base	2 036 588 \$	2 588 528 \$	4 625 116 \$	5,1	11,6
B. Dorval	Chef de groupe, Services bancaires aux entreprises et assurance et coprésident, TD Canada Trust		4 686 614 \$	4 031 556 \$	8 718 170 \$	9,4	17,4
B.B. Masrani	Chef de groupe, Services bancaires personnels et commerciaux aux États-Unis, et président et chef de la direction, TD Banknorth Inc.		6 498 674 \$	7 536 737 \$	14 035 411 \$	13,1	28,3

Note :

1) Le cours de clôture à la TSX des actions ordinaires de la Banque le 31 décembre 2007 était de 69,50 \$.

CONVENTIONS DE RETRAITE

CONVENTIONS DE RETRAITE DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION DÉSIGNÉS

TD offre un régime de retraite à prestations déterminées agréé aux employés canadiens afin de les aider à prévoir leur retraite. Ce régime prévoit une rente correspondant à environ 2 % du salaire de l'employé par année de participation au régime, à concurrence de 35 ans, compte tenu des prestations gouvernementales. Toute prestation de retraite au delà du maximum qui peut être versé dans le cadre du régime agréé est versée par TD.

De plus, certains dirigeants de la Banque, dont M^{me} Johnston, M. Dorval et M. Masrani, participent à un régime par capitalisation partielle à l'intention des dirigeants qui comprend une tranche de leur rémunération par intéressement. Les dirigeants qui participent à ce régime doivent respecter les dispositions relatives à la non-sollicitation et à la non-concurrence pour recevoir le paiement intégral.

M. Masrani participe aussi au régime de retraite à prestations déterminées agréé de TD Banknorth et à un régime complémentaire pour sa période de service auprès de TD Banknorth. Les ententes conclues avec M. Clark sont expliquées à la rubrique « Convention de retraite de M. Clark ». M. Dorrance ne participe à aucun régime de retraite de TD.

En 2007, des modifications ont été apportées au régime à l'intention des dirigeants. Au nombre des modifications se trouvent l'augmentation à 35 ans du nombre maximum d'années de service ouvrant droit à pension (lequel était de 30 ans pour la plupart des hauts dirigeants) et le calcul des gains ouvrant droit à pension qui est maintenant établi comme la moyenne des cinq meilleures années consécutives de gains des dix dernières années de participation au régime (lequel était fondé uniquement sur les cinq dernières années auparavant) à des fins d'uniformité avec les autres régimes de retraite de TD.

Les cotisations maximales devant être versées par les dirigeants seront considérablement augmentées sur une période de deux ans, passant du niveau actuel de 3 500 \$ au plafond prévu en vertu de l'impôt sur le revenu en 2009 (15 980 \$ en 2009). Tous les membres de la haute direction désignés verseront des cotisations correspondant à ce plafond.

La rente totale provenant de toutes sources payable aux hauts dirigeants, compte tenu des prestations gouvernementales, est calculée d'après les dispositions du régime indiquées ci-après :

Disposition	Description
Formule de calcul de la rente	2 % des gains moyens de fin de carrière par année de service (maximum de 35 ans).
Gains moyens de fin de carrière	La moyenne des cinq meilleures années consécutives de salaire et de versements au titre de la rémunération par intéressement (à concurrence de 120 % du salaire à la fin de l'exercice) au cours de la période de dix ans qui précède la retraite.
Âge de la retraite	Les rentes sont payables à vie à compter de l'âge de 63 ans.
Réduction pour départ à la retraite anticipé	Les rentes sont réduites selon un équivalent actuariel si les paiements commencent avant l'âge de 62 ans.
Forme de versement de la rente	Les paiements prennent la forme d'une rente viagère versée au dirigeant. La moitié de la rente continue d'être versée au conjoint survivant au décès du dirigeant. D'autres formes facultatives de versement sont offertes selon un équivalent actuariel.
Plafond de la rente	La rente annuelle est plafonnée à 1 000 000 \$ (compte tenu de tous les régimes de TD, du Régime de rentes du Québec et du Régime de pensions du Canada).

Le tableau ci-dessous fait état de la rente annuelle payable aux participants à l'âge de 63 ans en fonction des gains et des années de service. Les rentes indiquées comprennent les prestations provenant des régimes de TD ainsi que du Régime de rentes du Québec et du Régime de pensions du Canada, et elles sont fondées sur l'hypothèse que le participant compte le même nombre d'années de service dans tous les régimes.

TABLEAU DU RÉGIME DE RETRAITE

Le tableau suivant fait état des prestations annuelles payables à l'âge de 63 ans pour les différents niveaux de gains et différentes combinaisons d'années de services indiqués.

Gains moyens de fin de carrière	Années de service				
	15	20	25	30	35
500 000 \$	150 000 \$	200 000 \$	250 000 \$	300 000 \$	350 000 \$
750 000 \$	225 000 \$	300 000 \$	375 000 \$	450 000 \$	525 000 \$
1 000 000 \$	300 000 \$	400 000 \$	500 000 \$	600 000 \$	700 000 \$
1 250 000 \$	375 000 \$	500 000 \$	625 000 \$	750 000 \$	875 000 \$
1 500 000 \$	450 000 \$	600 000 \$	750 000 \$	900 000 \$	1 000 000 \$
1 750 000 \$	525 000 \$	700 000 \$	875 000 \$	1 000 000 \$	1 000 000 \$
2 000 000 \$	600 000 \$	800 000 \$	1 000 000 \$	1 000 000 \$	1 000 000 \$

CONVENTION DE RETRAITE DE M. CLARK

Le contrat de travail de M. Clark prévoit une rente de retraite à vie calculée en fonction de la moyenne annuelle du salaire le plus élevé de M. Clark sur une période de 36 mois consécutifs ainsi que d'un pourcentage variable qui tient compte de l'âge qu'aura M. Clark au moment où il quittera la Banque. La rente de retraite estimative de M. Clark se compose d'une rente complémentaire calculée au même titre que si M. Clark participait au régime de retraite à l'intention des dirigeants de TD, comme il est décrit plus haut (la « convention de retraite TD »); une rente complémentaire additionnelle résultant des conventions de retraite que Services financiers CT inc. s'est engagée à offrir à M. Clark (la « convention de retraite CT »); et d'une rente complémentaire supplémentaire découlant de l'abandon de la rente d'une durée garantie, comme il est décrit à la section intitulée « Contrat de travail de M. Clark ».

La rente de M. Clark comprend toutes les prestations provenant des régimes de retraite auxquels il participe compte tenu de son emploi au sein de TD et d'Hypothèques Trustco Canada. Les prestations de retraite sont payables la vie durant et, après le décès de M. Clark, elles continuent d'être versées sans réduction à sa conjointe jusqu'au décès de celle-ci.

OBLIGATION AU TITRE DES PRESTATIONS CONSTITUÉES — MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION DÉSIGNÉS

Le tableau suivant indique les années de service, les prestations de retraite estimative et les variations de l'obligation au titre des prestations constituées pour les membres de la haute direction désignés entre le 31 octobre 2006 et le 31 octobre 2007, y compris le coût annuel du service de la rente pour l'exercice 2007.

Nom	Années de service		Rente annuelle payable		Obligation constituée au 31 octobre 2006 ⁽³⁾⁽⁴⁾	Coût du service de la rente en 2007 ⁽³⁾⁽⁴⁾	Autre variation de l'obligation en 2007 ⁽⁵⁾	Obligation constituée au 31 octobre 2007 ⁽³⁾
	31 octobre 2007 ⁽¹⁾	Âge normal de la retraite	31 octobre 2007	Âge normal de la retraite ⁽²⁾				
W.E. Clark								
– Convention de retraite TD	16,0	19,0	1 000 000 \$	1 000 000 \$	10 650 000 \$	650 000 \$	(380 000)\$	10 920 000 \$
– Convention de retraite CT	16,0	19,0	517 200 \$	818 000 \$	9 155 000 \$	670 000 \$	1 100 000 \$	10 925 000 \$
– Autre rémunération de CT	s.o.	s.o.	557 000 \$	670 500 \$	7 613 000 \$	0 \$	409 000 \$	8 022 000 \$
C.M. Johnston ⁽⁶⁾	12,5	32,41	162 100 \$	526 900 \$	1 125 300 \$	213 500 \$	290 100 \$	1 628 900 \$
B. Dorval ⁽⁷⁾	12,41	20,58	228 800 \$	434 300 \$	2 248 300 \$	208 200 \$	16 300 \$	2 472 800 \$
B.B. Masrani ⁽⁸⁾								
– Service au Canada et au R.-U.	19,34	19,34	360 800 \$	415 300 \$	3 774 900 \$	0 \$	(2 700)\$	3 772 200 \$
– Service aux É.-U.	1,33	14,74	33 000 \$ US	460 000 \$ US	28 000 \$ US	170 000 \$ US	(3 000)\$ US	195 000 \$ US

Notes :

- 1) Représente les années de service décomptées aux termes du régime de retraite à l'intention des dirigeants du membre de la haute direction désigné, dont provient la plus grande partie de la prestation de retraite. Les années de service décomptées pour le régime agréé de TD s'établissent à 3,5 ans pour M^{me} Johnston, 4,9 ans pour M. Dorval et 6,2 ans pour M. Masrani. Les années de service décomptées pour M. Masrani pour le régime agréé de TD Banknorth s'établissent à 1,33 an.
- 2) Les rentes de retraite estimatives à l'âge normal de la retraite sont calculées en supposant que le salaire et la rémunération par intéressement actuels demeurent inchangés jusqu'à la retraite et en fonction du nombre d'années de service prévues jusqu'à l'âge normal de la retraite. Le Régime de pensions du Canada et le Régime de rentes du Québec ne sont pas pris en compte.
- 3) La valeur de la rente prévue accumulée pour les années de service au cours de la période de référence (le coût afférent au service) et jusqu'à la fin de la période de référence (l'obligation constituée) comprend le coût des montants payables à partir de tous les régimes TD auxquels participe le membre de la haute direction désigné.
- 4) Dans le cas des années de service de M. Clark, de M. Dorval, de M^{me} Johnston et de M. Masrani au Canada, les valeurs indiquées ont été calculées en fonction des mêmes hypothèses actuarielles qui ont servi à l'établissement des obligations au titre des prestations et des charges de retraite indiquées à la note 16 des états financiers consolidés de 2007 de la Banque, et, dans le cas des années de service de M. Masrani aux États-Unis, indiquées à la note 26 des états financiers consolidés de TD Banknorth Inc. compris à la rubrique 8 de son rapport annuel sur formulaire 10-K pour l'exercice terminé le 31 décembre 2006, déposé auprès de la SEC le 28 février 2007.
- 5) Les autres variations de l'obligation en 2007 comprennent l'incidence de toute différence entre la rémunération réelle et présumée, des promotions, des modifications apportées aux régimes, des montants attribuables à l'intérêt couru sur l'obligation en début d'année, des modifications apportées aux hypothèses actuarielles et des autres gains et pertes actuariels.
- 6) Aux fins du calcul de la rente complémentaire, aux termes d'une entente spéciale, cinq années de service supplémentaires et deux années de service pour chacune de ses dix premières années de service ont été accordées à M^{me} Johnston au moment où elle a été engagée.
- 7) En plus de la rente estimative annuelle indiquée plus haut, M. Dorval a droit à la valeur de son compte de régime de retraite à cotisations déterminées en vertu du régime de retraite agréé d'Hypothèques Trustco Canada pour ses années de service antérieures au 19 août 2002, lequel avait une valeur de 132 362 \$ le 31 octobre 2007.
- 8) En ce qui concerne les années de service au Canada et au Royaume-Uni de M. Masrani, celui-ci a droit à des prestations provenant du régime canadien, comme il est décrit plus haut. La rente de retraite du Royaume-Uni de M. Masrani a été convertie en dollars canadiens selon le taux de change de la Banque du Canada le 31 octobre 2007 (1,97 \$ CA = 1,00 £). Sa rente de retraite canadienne et britannique indiquée plus haut comprend le solde du compte de son régime à cotisations déterminées du Royaume-Uni. La rente de retraite américaine de M. Masrani a été calculée à la date d'effet du 31 octobre 2007 afin de la faire coïncider avec la période de déclaration de la Banque. Pour ses années de service aux États-Unis, M. Masrani recevra soit la rente payable provenant du régime canadien décrit plus haut, soit, si elle est plus élevée, la rente payable provenant du régime à cotisations déterminées agréé et de la convention supplémentaire de TD Banknorth. La rente de

retraite américaine de M. Masrani exclut la valeur de son compte aux termes du régime 401(k) agréé de TD Banknorth, lequel avait une valeur de 57 244 \$ US le 31 octobre 2007.

Les prestations de retraite annuelles estimatives, le coût afférent au service et les obligations au titre des prestations constituées pour les membres de la haute direction désignés sont des montants estimatifs fondés sur des hypothèses, lesquels représentent des droits contractuels qui peuvent éventuellement changer, et ne sont pas à ce titre nécessairement comparables aux montants analogues divulgués par d'autres émetteurs.

CONTRATS DE TRAVAIL DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION DÉSIGNÉS

CONTRAT DE TRAVAIL DE M. CLARK

Le contrat de travail actuel de M. Clark avec la Banque a pris effet le 20 décembre 2004. Ce contrat comporte trois volets :

1. 170 000 unités d'actions différées qui remplacent en partie une rente d'une durée garantie prévue dans son contrat de travail initial conclu à son entrée en fonction à la Banque en 2000. La rente d'une durée garantie a été accordée afin d'honorer un engagement antérieur pris par Services financiers CT inc. Contrairement à la rente d'une durée garantie, dont la croissance de la valeur était garantie, les unités d'actions différées, dont la valeur est tributaire du rendement financier de la Banque, visent à reproduire la valeur de la rente d'une durée garantie si la Banque réalise un rendement total composé annuel pour les actionnaires de 10 % d'ici à ce que M. Clark atteigne l'âge de 63 ans. Ce volet de sa rémunération se rapproche ainsi nettement des intérêts des actionnaires de la Banque. Les unités d'actions différées deviennent acquises comme suit : 22 % à compter du 1^{er} juin 2005; 41 % à compter du 1^{er} juin 2006; 59 % à compter du 1^{er} juin 2007; 74 % à compter du 1^{er} juin 2008; 88 % à compter du 1^{er} juin 2009; et 100 % à compter du 1^{er} juin 2010, l'année du 63^e anniversaire de M. Clark.
2. Une rente additionnelle de valeur équivalente à celle de la tranche de la rente d'une durée garantie que M. Clark avait accumulée au 10 octobre 2004. Payable à l'âge de 63 ans, cette rente additionnelle est prise en compte à la rubrique « Convention de retraite de M. Clark » présentée plus haut.
3. Une entente en cas de licenciement sans motif valable, laquelle prévoit les avantages suivants :
 - a. une indemnité de cessation d'emploi représentée par une somme en espèces (se composant du salaire de base et de l'intéressement annuel), pour une période de 30 mois ou jusqu'à son 63^e anniversaire s'il survient avant la fin de cette période. L'intéressement annuel correspondra au plus élevé entre son intéressement annuel moyen versé au cours des trois années antérieures et l'intéressement annuel cible à la date de la cessation d'emploi.
 - b. les prestations de retraite complémentaires décrites à la rubrique « Convention de retraite de M. Clark ».
 - c. le montant acquis représenté par les 170 000 unités d'actions différées décrites plus haut.

Aux termes de son contrat de travail, M. Clark est tenu d'honorer des engagements de non-concurrence et de non-sollicitation, sous peine d'une réduction, voire, dans certains cas, de la perte des sommes par ailleurs payables aux termes de ce contrat.

CONTRAT DE TRAVAIL DE M^{ME} JOHNSTON

En cas de licenciement sans motif valable, le contrat de travail que M^{me} Johnston a conclu avec la Banque lui donne droit à une indemnité de cessation d'emploi se composant de ce qui suit :

1. Un montant correspondant à 24 mois de son salaire de base et de son intéressement annuel. L'intéressement annuel est calculé d'après la moyenne de l'intéressement annuel réel des trois exercices précédents qu'elle a reçu.
2. L'intéressement annuel calculé au prorata de l'année travaillée si la cessation d'emploi survient au milieu de l'année.

CONTRAT DE TRAVAIL DE M. DORVAL

En cas de démission, de départ à la retraite ou de licenciement de M. Dorval, le contrat de travail qu'il a conclu avec la Banque lui donne droit à ce qui suit :

1. Un paiement forfaitaire de 120 000 \$. Ce montant était déjà prévu aux termes d'un contrat qu'il avait auparavant conclu pendant qu'il était employé par Services financiers CT inc.
2. Le paiement d'une rente d'une durée garantie établi en fonction d'un montant d'indexation fondé sur la date à laquelle il quitte la Banque. En date du 1^{er} février 2007, la rente de durée garantie annuelle était de 230 000 \$. Elle augmente de 3,39 % par année à compter du 1^{er} février 2007 jusqu'à la date à laquelle il cesse de travailler pour la Banque. Les paiements débutent le premier du mois qui suit la date à laquelle son emploi prend fin et ils sont payables pour une durée garantie de 15 ans.

RATIO DES COÛTS DE GESTION

Le ratio des coûts de gestion exprime le total de tous les types de rémunération versée ou accordée aux membres de la haute direction désignés de la Banque, comme l'indiquent les tableaux récapitulatifs de la rémunération sur trois ans, en pourcentage du bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires et de la capitalisation boursière.

	2007 ¹⁾	2006	2005
Rémunération totale des membres de la haute direction désignés (en millions)	35,84 \$	30,13 \$	31,91 \$
Bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires (en millions)	4 169 \$	3 354 \$	2 861 \$
Ratio des coûts de gestion (d'après le bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires)	0,86 %	0,90 %	1,12 %
Capitalisation boursière au 31 octobre (en millions)	51 216 \$	46 704 \$	39 648 \$
Ratio des coûts de gestion (d'après la capitalisation boursière)	0,07 %	0,06 %	0,08 %

Note :

- 1) La rémunération totale des membres de la haute direction désignés comprend la rémunération totale indiquée dans les tableaux récapitulatifs de la rémunération sur trois ans pour le chef de la direction et les autres membres de la haute direction désignés, à l'exception de l'octroi d'actions différées de 2 117 128 \$ US fait à M. Masrani en janvier 2007 et de l'octroi d'actions d'une valeur de 529 267 \$ US qui lui a été accordé compte tenu de ses responsabilités accrues en tant que chef de la direction de TD Banknorth, lequel a été exclu du total pour ce calcul. Le taux de change utilisé pour convertir en dollars canadiens la rémunération totale de M. Masrani a été le taux de change de la Banque du Canada le 31 octobre 2007 (0,94 \$ CA = 1,00 \$ US).

COMPARAISON DU RENDEMENT TOTAL POUR LES ACTIONNAIRES SUR CINQ ANS

Le graphique suivant suppose qu'un montant de 100 \$ a été investi le 31 octobre 2002 dans des actions ordinaires de la Banque, dans les titres constituant l'indice composé S&P/TSX et dans les titres constituant l'indice composé S&P/TSX pour les banques, respectivement.

VALEUR CUMULATIVE D'UN INVESTISSEMENT DE 100 \$ EN SUPPOSANT LE RÉINVESTISSEMENT DES DIVIDENDES¹⁾



Note:

- 1) Les dividendes étant réinvestis au prix établi par la Banque aux termes du régime de réinvestissement des dividendes de la Banque.

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS ET AUTRES OPÉRATIONS AVEC LA BANQUE

À l'exception des prêts de caractère courant, aucun employé, membre de la haute direction ou administrateur de la Banque n'est endetté envers celle-ci. De plus, aucun des administrateurs ou hauts dirigeants de la Banque n'était intéressé de façon importante dans une opération importante ou projetée visant la Banque au cours du dernier exercice.

La Banque a un certain nombre de politiques et procédures qui régissent l'examen et l'approbation d'opérations en ce qui concerne les administrateurs et les dirigeants. Aux termes du code de conduite et d'éthique professionnelle de la Banque, tous les employés, dirigeants et administrateurs doivent divulguer en temps opportun à leur supérieur ou au conseil, selon le cas, tout intérêt direct ou indirect qu'ils ont dans une opération ou un contrat important ou une opération ou un contrat important proposé visant la Banque aux termes duquel ils pourraient avoir une certaine influence ou un intérêt apparent. Les lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise de la Banque renferment aussi des procédures relatives aux conflits d'intérêts des administrateurs, lesquelles sont décrites à l'annexe B — Information concernant les pratiques en matière de gouvernance dans la présente circulaire. En vertu de la Loi sur les banques et de sa charte, le comité de vérification est chargé de superviser les opérations avec des parties apparentées, soit un groupe composé d'administrateurs et de cadres dirigeants au sens de la Loi sur les banques. Le comité de vérification a défini des procédures qui s'appliquent à un large éventail d'opérations avec des parties apparentées. En général, toutes les opérations avec des parties apparentées doivent être aux conditions du marché à moins, dans le cas de produits et services bancaires destinés aux dirigeants de la Banque, de stipulation contraire aux termes des lignes directrices de politiques approuvées qui régissent tous les employés. Tous les prêts consentis aux administrateurs et dirigeants doivent aussi être conformes à la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*.

ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS

La Banque a souscrit, à ses frais, un programme d'assurance combiné qui inclut l'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants. Cette assurance couvre les administrateurs et les dirigeants contre la responsabilité qu'ils engagent en leur qualité d'administrateurs et de dirigeants de la Banque et de ses filiales. Cette partie de la police offre un montant de garantie réservé de 300 000 000 \$ par sinistre et global pour les 12 mois se terminant le 1^{er} mai 2008. Cette couverture est libre de franchise. L'assurance s'applique dans des situations où la Banque ne peut indemniser ses administrateurs et dirigeants pour leurs actes ou omissions. Les primes versées par la Banque relatives à l'assurance responsabilité non indemnisable des administrateurs et des dirigeants s'élève à environ 735 000 \$.

APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

Le conseil d'administration a approuvé le texte de la présente circulaire de procuration de la direction et son envoi aux détenteurs d'actions ordinaires.



Kevin N. Thompson
Vice-président, Affaires juridiques et secrétaire

ANNEXE A

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

Les propositions suivantes ont été soumises par des porteurs d'actions de la Banque pour examen à l'assemblée. La proposition A a été soumise par Fonds de placement Meritas, a/s de SHARE (Association des actionnaires pour la recherche et l'éducation), 1166 Alberni Street, Bureau 702, Vancouver (Colombie-Britannique) V6B 3Z3. Les propositions B, C, D et E ont été soumises par M. J. Robert Verdun, 153-B Wilfred Avenue, Kitchener (Ontario) N2A 1X2 (tél. : 519-574-0252; courriel : bobverdun@rogers.com). Les propositions F, G, H, I, J, K, L, M et N ont été soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires, 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3. La proposition O a été soumise par Carpenters' Local 27 Benefit Trust Funds a/s Office of Trust Fund : Manion, Wilkins & Associates Ltd., 230 Norseman Street, Etobicoke (Ontario) M8Z 6A2. Le conseil d'administration s'oppose à ces propositions pour les raisons indiquées après chacune d'elles.

Proposition A — Vote consultatif à l'égard de la rémunération des hauts dirigeants. IL EST RÉSOLU que les actionnaires de La Banque Toronto-Dominion demandent au conseil d'administration d'adopter une politique en vertu de laquelle les actionnaires de La Banque Toronto-Dominion auraient la possibilité à chaque assemblée annuelle des actionnaires de se prononcer sur une résolution de consultation, devant être proposée par la direction de La Banque Toronto-Dominion, visant à ratifier le rapport du comité des ressources humaines présenté dans la circulaire de procuration. La proposition soumise aux actionnaires devrait faire en sorte que les actionnaires comprennent que le vote n'est pas exécutoire et qu'il n'influerait pas sur la rémunération versée ou accordée à tout membre de la haute direction désigné.

Déclaration de l'actionnaire : L'amélioration constante de la divulgation de la rémunération des dirigeants permet aux actionnaires d'être mieux informés en ce qui concerne les montants devant être versés aux dirigeants, les circonstances dans lesquelles les paiements seront effectués et les raisons qui sous-tendent des décisions particulières portant sur la structure de rémunération. Or, la divulgation, aussi explicite qu'elle soit, ne permet pas aux actionnaires de participer de quelque manière aux décisions qui ont été prises.

Les actionnaires veulent obtenir l'assurance que les administrateurs font des efforts sérieux pour veiller à ce que la rémunération des dirigeants soit liée au rendement de la société. De nombreux actionnaires se questionnent aussi sur les arrangements pris avec les dirigeants aux termes des régimes de retraite et des indemnités de cessation des fonctions. Un vote consultatif offrira aux actionnaires la possibilité de faire entendre leurs voix sur tous les éléments de la rémunération des dirigeants.

Depuis de nombreuses années, les actionnaires d'émetteurs canadiens ont la possibilité d'examiner les régimes de rémunération à base d'actions et de se prononcer sur leur adoption, ainsi que sur de nombreux types de modifications apportées à ceux-ci après leur adoption. La plupart des autres éléments de la rémunération des dirigeants ne sont pas soumis à un vote direct des actionnaires.

Actuellement, les actionnaires qui sont en désaccord avec une partie ou l'ensemble des aspects du programme de rémunération des hauts dirigeants de la société ne peuvent exprimer leur opinion que par les méthodes relativement imprécises d'abstention des voix à l'égard de l'ensemble du conseil ou des administrateurs siégeant au comité de rémunération. Un vote consultatif permettra aux actionnaires d'exprimer clairement leur point de vue sur la rémunération des dirigeants en se prononçant directement sur cette question.

Un vote consultatif portant sur la rémunération a été mis en place au Royaume-Uni en 2002. Conformément aux recherches compilées par Deloitte, dans les résultats de scrutins provenant d'assemblées des actionnaires du Royaume-Uni tenues entre 2002 et 2007, seulement 64 sociétés sur 593 ont indiqué que plus de 20 % des actionnaires n'appuyaient pas le rapport des administrateurs portant sur la rémunération des dirigeants. Néanmoins, des changements importants et favorables apportés à la rémunération des dirigeants ont été signalés. Conformément à l'expert en gouvernance d'entreprise Stephen Davis, Deloitte a constaté qu'il y a eu une augmentation importante du montant total de la rémunération incitative « assortie de conditions significatives liées au rendement » lors de l'introduction du vote consultatif au Royaume-Uni.¹

L'adoption d'un vote consultatif portant sur la rémunération des dirigeants reconnaît implicitement les compétences des administrateurs responsables de la prise de décisions portant sur des questions de rémunération tout en permettant aux actionnaires de faire part aux émetteurs de leur opinion à l'égard de ces décisions.

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

Le cadre juridique qui régit les banques canadiennes impose au conseil certaines obligations en matière de prise de décisions, notamment de fixer la rémunération des hauts dirigeants. Les pratiques de rémunération de la Banque, qui sont les meilleures de

¹ Stephen Davis, « Does 'Say on Pay' Work? », Policy Briefing No. 1, Millstein Centre for Corporate Governance and Performance, Yale School of Management, 2007, p. 10.

l'industrie, sont établies par notre comité des ressources de direction qui travaille en collaboration avec un conseiller indépendant. De fait, la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance a cité la circulaire de procuration 2007 de la Banque en exemple de bonnes pratiques en ce qui concerne le lien qui existe entre la rémunération des dirigeants et le rendement dans sa publication intitulée « *Best Practices in Compensation Disclosure 2007* ».

La Banque s'efforce aussi de transmettre aux actionnaires des communications à la fois proactives, ouvertes et pertinentes. Ainsi, des investisseurs institutionnels, notamment le Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, ont participé avec la Banque à des discussions qui ont mené à une diminution du recours aux options d'achat d'actions en faveur d'unités d'actions au rendement. Le conseil est d'avis que ses pratiques actuelles en matière de communication avec les actionnaires sont essentielles au succès de la Banque et qu'elles satisfont l'objectif visé par la proposition de l'actionnaire en offrant aux actionnaires des moyens d'exprimer leurs vues.

La réglementation relative à la divulgation de la rémunération des dirigeants continue de faire l'objet de changements et les normes en matière de gouvernance ne cessent d'évoluer. Dans le contexte actuel, nous sommes d'avis qu'il existe un bon équilibre entre une communication ouverte avec les actionnaires qui tient compte de leur opinion et le maintien de l'obligation du conseil de rendre des comptes. Nous croyons qu'un vote de ratification des actionnaires viendrait rompre cet équilibre. Un vote non exécutoire de la nature proposée pourrait être considéré comme une réduction de l'obligation du conseil de rendre des comptes à l'égard de la rémunération des dirigeants et c'est pourquoi nous estimons que la proposition de l'actionnaire n'est pas dans l'intérêt de la Banque ou de ses actionnaires.

De plus, nous sommes convaincus qu'une implication proactive avec les actionnaires est plus efficace qu'un vote consultatif à l'assemblée annuelle. Un vote consultatif n'aurait pour effet que d'exprimer une approbation ou une désapprobation de l'ensemble du rapport fait par le comité aux actionnaires. Cette démarche ne communiquerait pas de critiques utiles ou particulières que pourrait utiliser le comité pour répondre aux préoccupations des actionnaires en temps utile. Une démarche permettant aux actionnaires de se prononcer sur la rémunération peut contraindre le comité à émettre des hypothèses sur les préoccupations des actionnaires et pourrait être contre-productive si les administrateurs devaient mal interpréter les résultats d'un tel vote.

Nota : En vertu de la Loi sur les banques, la Banque est tenue d'inclure les déclarations des actionnaires qui suivent dans la présente circulaire de la direction sollicitant des procurations, mais elle n'appuie ou ne soutient ni ne cautionne de quelque manière, ou à quelque fin, les déclarations (ou l'une ou l'autre de celles-ci) qui y sont faites. La Banque n'a procédé à aucune vérification indépendante des faits allégués dans les déclarations de l'actionnaire.

Proposition B — Les administrateurs doivent accorder la priorité aux intérêts des actionnaires. Dans son choix de candidats à des postes d'administrateurs, le comité des mises en candidature de la Banque doit accorder la priorité à l'aptitude des candidats à représenter efficacement les intérêts des actionnaires.

Déclaration de l'actionnaire : La rémunération excessive des hauts dirigeants constitue le principal sujet de préoccupation des actionnaires et on ne peut manifestement nier que bon nombre d'administrateurs de banques entretiennent avec les hauts dirigeants des liens trop étroits pour leur permettre de prendre des décisions objectives. Un cas flagrant de rémunération non convenable est survenu à la Banque Canadienne Impériale de Commerce. L'équipe de la direction dirigée par John Hunkin a fait des erreurs très coûteuses, mais le conseil d'administration a permis à M. Hunkin de prendre une retraite anticipée assortie de primes et de prestations de retraite qui auraient été excessives quelles que soient les circonstances, mais qui sont particulièrement choquantes dans le cas d'une banque qui s'est pratiquement vu interdire de continuer ses activités aux États-Unis par suite de révélations indiquant l'implication illégale de la CIBC dans le scandale d'Enron. Pendant que la CIBC radiait 1,3 milliard de dollars en raison de l'échec de sa stratégie Amicus aux États-Unis et que la situation découlant du scandale d'Enron entraînait un paiement de 2,4 milliards de dollars provenant de l'actif des actionnaires, le conseil de la CIBC versait en secret des indemnités consécutives au passage à la retraite d'au moins 100 millions de dollars à M. Hunkin et à un nombre non dévoilé d'autres hauts dirigeants. Si ces paiements excessifs avaient été divulgués au moment de leur versement ou de leur acquisition, les actionnaires auraient exigé des mesures correctives. Il est ressorti que la valeur de la part des fonds secrets versée à M. Hunkin atteignait 25 719 137 \$. Les parts de fonds de retraite secrets versées à ses collègues n'ont pas été divulguées comme il se doit même si plusieurs de ceux-ci étaient des membres de la haute direction désignés à l'égard desquels les règles de la CVMO exigent constamment la complète divulgation de la totalité de la rémunération. Plutôt que de prendre sa retraite dans l'opprobre après le versement de 2,4 milliards de dollars attribuable au scandale d'Enron, M. Hunkin a bénéficié d'une hausse de ses fonds de retraite parce que ses amis siégeant au conseil d'administration ont décidé de renoncer à la réduction qui aurait dû être appliquée à sa rente de retraite du fait qu'il n'avait pas atteint l'âge de 61 ans lui donnant droit à la pleine pension. Les actionnaires de la CIBC ont une « obligation accumulée » de 19 382 000 \$ au titre des prestations de retraite de M. Hunkin. Il ressort clairement que le conseil d'administration de la CIBC est incapable d'agir avec objectivité et efficacité pour protéger les intérêts des actionnaires. Pour éviter qu'une situation analogue survienne à la Banque, le comité des mises en candidature a l'obligation de recruter des administrateurs qui défendront énergiquement les intérêts des actionnaires et qui feront preuve d'impartialité à l'égard des membres de la haute direction.

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

En vertu de la Loi sur les banques, les membres d'un conseil sont tenus de diriger l'activité commerciale et les affaires internes de la Banque ou d'en surveiller la gestion. Dans l'exercice de leurs fonctions, ils sont donc tenus d'agir avec intégrité et de bonne foi au mieux des intérêts de la Banque. Il découle indubitablement de ces dispositions de la Loi sur les banques que les administrateurs sont tenus de bien représenter les intérêts des actionnaires. Conformément à la Description de poste d'administrateur, les administrateurs se doivent de servir les intérêts à long terme des actionnaires en dirigeant l'activité commerciale et les affaires internes de la Banque d'une manière qui, entre autres, satisfait aux normes éthiques et fiduciaires les plus élevées et qui démontre une indépendance par rapport à la direction. C'est pourquoi nous croyons que la proposition de l'actionnaire n'est pas nécessaire.

Cela dit, le conseil est en désaccord avec la suggestion faite dans la déclaration de l'actionnaire selon laquelle les administrateurs ne peuvent pas défendre énergiquement les intérêts des actionnaires et peuvent faire preuve de partialité en faveur des hauts dirigeants. Aucun administrateur n'est considéré comme « indépendant » en vertu de la politique d'indépendance des administrateurs de la Banque si le comité de gouvernance n'a pas conclu, notamment, que l'administrateur n'entretient avec la Banque aucun lien direct ou indirect pouvant faire en sorte qu'il soit personnellement redevable à la Banque et pouvant ainsi nuire à l'exercice de son jugement indépendant. Le conseil se compose en majorité de membres indépendants dirigés par un président du conseil indépendant nanti du mandat clair d'assumer un leadership pour les administrateurs indépendants. Tous les comités du conseil se composent uniquement d'administrateurs indépendants. En ce qui concerne la rémunération des dirigeants, le comité des ressources de direction a retenu les services d'un conseiller indépendant en matière de rémunération devant lui fournir le meilleur avis indépendant possible. Ces mesures contribuent à maintenir l'objectivité de nos administrateurs dans le cadre des responsabilités dont ils s'acquittent.

***Proposition C* — Réexamen de la rémunération des hauts dirigeants à des fins de divulgation adéquate. Tous les programmes de rémunération des hauts dirigeants de la dernière décennie doivent être réexaminés afin de faire en sorte qu'ils soient entièrement conformes à la réglementation de la Commission des valeurs mobilières de l'Ontario.**

Déclaration de l'actionnaire : Compte tenu de l'omission flagrante par la Banque Canadienne Impériale de Commerce de divulguer en bonne et due forme un régime de pension de « retraite » pour les membres de son équipe de la haute direction, il serait pertinent pour cette Banque de réexaminer sa myriade de régimes de rémunération de la haute direction afin de s'assurer que ces régimes respectent et continueront de respecter toutes les règles applicables de la CVMO. Dans le cas de la CIBC, un régime fabuleux de primes a été incorrectement divulgué en 2001 comme une attribution modeste d'« unités » qui semblaient à première vue appartenir au type d'unités d'actions différées que les banques octroient souvent à leurs administrateurs et hauts dirigeants. Selon cette interprétation, 5 000 unités d'actions différées d'une valeur d'environ 250 000 \$ avaient été attribuées à John Hunkin qui occupait alors le poste de chef de la direction. Or, lorsque la valeur totale de ces « unités » a finalement été divulguée après le départ à la retraite anticipée de M. Hunkin quatre ans plus tard (simultanément à l'annonce du règlement de 2,4 milliards de dollars relatif à l'affaire Enron), la valeur réelle entre ses mains atteignait 25 719 137 \$ (compte tenu des dividendes et des gains en capital). Plusieurs autres membres de la haute direction désignés de la CIBC ont reçu des paiements analogues qui n'ont jamais été divulgués sous la forme exigée par la CVMO. Après que l'actionnaire soussigné l'eut instamment demandé, le président du conseil de la CIBC, en présence du conseiller juridique, a soutenu que tous les paiements avaient été correctement divulgués. La règle de la CVMO qu'ils invoquent exige une divulgation complète dans le tableau sommaire de la rémunération chaque fois qu'une gratification devient acquise en vertu d'un tel « régime d'encouragement à long terme ». Dans de nombreux documents distribués aux actionnaires, la CIBC a indiqué que les gratifications spéciales de retraite étaient toutes devenues acquises le 31 octobre 2003, quoiqu'elles n'aient pas été divulguées à cette date. La CIBC, à la recommandation directe de son conseiller juridique, a soutenu que le mot « acquis » signifie que l'argent doit se trouver réellement entre les mains des dirigeants pour que la divulgation soit nécessaire. C'est là un exemple d'interprétation abusive du sens recherché et une violation flagrante des règles de la CVMO. Pour se protéger d'un scandale de ce genre, cette Banque se doit d'examiner l'ensemble de ses programmes antérieurs et actuels de rémunération des dirigeants afin de s'assurer qu'ils respectent intégralement les règles de la CVMO.

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

La divulgation que fait la Banque de son programme de rémunération des dirigeants est non seulement conforme aux normes de la CVMO, elle les dépasse largement. Cette divulgation de la Banque est exhaustive et entièrement transparente. La Banque exerce toutes ses activités commerciales conformément aux normes les plus élevées d'éthique, d'intégrité, d'honnêteté, d'équité et de professionnalisme. Le comité des ressources de direction surveille et examine les modifications apportées aux principales exigences réglementaires relatives aux politiques et pratiques de rémunération des dirigeants et à la gouvernance ainsi que l'évolution des meilleures pratiques dans ces secteurs. De plus, la Banque examine régulièrement tous les régimes de rémunération afin de s'assurer qu'ils sont concurrentiels au sein des marchés de la Banque, qu'ils appuient ses stratégies commerciales et qu'ils sont à jour pour ce qui est des meilleures pratiques.

Compte tenu des pratiques de supervision et d'examen actuellement en place en ce qui concerne la rémunération des dirigeants, nous sommes d'avis qu'une évaluation supplémentaire du programme constituerait un usage injustifié des ressources de la Banque et qu'elle ne serait pas dans l'intérêt de la Banque ou de ses actionnaires.

Proposition D — Réorientation de la rémunération des hauts dirigeants vers des fins caritatives. La Banque doit, dès que possible, mettre en place un système de rémunération des membres de la haute direction dans le cadre duquel la plus grande partie de la rémunération sous forme de paiements personnels directs serait redirigée vers des organismes caritatifs indiqués par les hauts dirigeants visés après leur départ à la retraite.

Déclaration de l'actionnaire : L'augmentation rapide de la rémunération des hauts dirigeants est un important motif de préoccupation pour les actionnaires. Il peut aussi en résulter une grave détérioration des relations des employés avec la Banque, à mesure que progresse l'écart entre les revenus des hauts dirigeants et ceux des travailleurs de première ligne. La rémunération des membres de la haute direction a atteint un niveau tel que tout dirigeant qui consacrerait un tel revenu à des fins de consommation personnelle serait coupable de la pire forme de délit envers l'environnement. Notre planète en péril ne peut pas survivre à une consommation personnelle aussi excessive. Heureusement, la réalité est que la plupart des hauts dirigeants consacrent un pourcentage important de leur fortune à des fins caritatives. C'est là un geste apprécié et louable mais qui soulève néanmoins une question évidente : Pourquoi verser tout cet argent des actionnaires directement aux dirigeants uniquement pour que ceux-ci le rendent à la société dans le cadre de causes caritatives? Il s'agit en partie d'une question d'amour-propre : Aucun chef de la direction d'une Banque ne veut recevoir une rémunération inférieure à celle de ses homologues dans des institutions concurrentes. Ce problème peut être facilement résolu : La plus grande partie de la rémunération des hauts dirigeants devrait être versée sous forme de crédits destinés à des fonds spéciaux prévus pour des œuvres de bienfaisance que les hauts dirigeants peuvent indiquer après leur départ à la retraite. Si les dons faits par ces fonds sont clairement associés à cette banque, tout le monde y gagne : Le haut dirigeant soutient sa cause préférée, des œuvres de bienfaisance reçoivent un soutien mérité et les actionnaires de la Banque bénéficient de la publicité favorable entourant les bonnes œuvres accomplies avec l'argent des actionnaires.

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

La Banque soutient de nombreuses causes charitables et investit continuellement dans le bien-être des collectivités et l'environnement. Il est également notoire que bon nombre des dirigeants de la Banque apportent un soutien solide et généreux à des causes charitables, et qu'ils soutiennent aussi des causes plus discrètes. Or, l'étendue du soutien qu'apportent les dirigeants à des activités caritatives est et devrait demeurer une affaire de choix personnel.

Dans le cadre de ses activités de bienfaisance, la Banque a donné au cours des trois dernières années plus de 90 millions de dollars à des organismes de bienfaisance et sans but lucratif, ses employés ont consacré des dizaines de milliers d'heures de travail bénévole à des causes charitables locales, plus de 1 700 projets environnementaux locaux ont été financés par l'intermédiaire de la Fondation TD des amis de l'environnement, à chacune de ces années, la Banque a remis un livre à chaque élève de première année au Canada dans le cadre de la Semaine canadienne du livre pour enfants TD et des employés de TD ont établi plus de 300 relations de mentorat afin d'aider à préparer de nouveaux immigrants possédant des compétences particulières à se trouver du travail dans leur domaine dans le cadre du programme *The Mentoring Partnership*.

La proposition, si elle était adoptée par la Banque, compromettrait considérablement la capacité de la Banque d'attirer et de maintenir en fonction des personnes dotées de grandes compétences. L'adoption de la proposition mettrait par conséquent la Banque en situation de désavantage concurrentiel important par rapport à ses concurrents dont la rémunération n'est pas attribuée à des œuvres de charité de la manière suggérée. Nous concluons donc que la proposition de l'actionnaire n'est pas dans l'intérêt de la Banque ou de ses actionnaires.

Proposition E — Le vote à la majorité devrait être rendu exécutoire. Tout administrateur qui n'obtient pas la majorité des voix exprimées en sa « faveur » par les actionnaires qui participent en personne ou par procuration à l'assemblée annuelle doit démissionner, cette démission devant prendre effet sans condition.

Déclaration de l'actionnaire : La Banque confirme actuellement qu'un administrateur qui n'obtient pas la majorité des voix exprimées en sa « faveur » à l'élection annuelle par les actionnaires est tenu de remettre sa démission, quoique le conseil conserve le pouvoir discrétionnaire de refuser d'accepter cette démission. Il s'agit d'une violation des principes fondamentaux de démocratie. Le fait de ne pas obtenir la majorité des voix exprimées en sa faveur dans une élection sans opposition est la preuve absolue et incontestable que l'administrateur n'a plus la confiance des actionnaires. S'il existe des circonstances atténuantes, comme des problèmes de santé entraînant un faible taux de participation aux réunions, ces faits devraient être divulgués avant l'assemblée annuelle de sorte que les actionnaires puissent se former un jugement éclairé. Il est totalement inacceptable de permettre à une personne de remplir des fonctions d'administrateur si cette personne n'a pas obtenu le soutien clairement exprimé par la majorité des actionnaires.

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

Depuis 2005, la Banque dispose d'une politique bien établie de vote à la majorité des voix pour l'élection des administrateurs. En vertu de cette politique, lorsque le nombre de voix exprimées en faveur d'un candidat à un poste d'administrateur est inférieur au nombre d'abstentions, celui-ci doit remettre immédiatement sa démission au président du conseil, cette démission prenant effet dès qu'elle est acceptée par le conseil. Le comité de gouvernance examinera la proposition de démission de l'administrateur et recommandera au conseil de l'accepter ou non. Au moment de formuler sa recommandation, le comité de gouvernance évaluera les intérêts de la Banque et de ses actionnaires et tiendra compte de certains facteurs, notamment des solutions de rechange pour remédier à la cause sous-jacente aux abstentions, des compétences et particularités des administrateurs et de la composition générale du conseil, notamment de la possibilité que cette démission empêche la Banque de se conformer à quelque inscription ou exigence réglementaire applicable.

Il ne serait pas prudent d'avoir une politique qui ne permet pas la prise en considération de ces facteurs. La déclaration de l'actionnaire semble supposer que le comité pourrait savoir à l'avance qu'un administrateur en particulier recevrait moins que la majorité des voix exprimées à la prochaine assemblée. Or, les questions entraînant un faible niveau d'appui pour un administrateur donné ne peuvent pas toujours être prévues et ne peuvent par conséquent faire l'objet de mesures proactives dans la circulaire de procuration comme le suggère la proposition. Si un administrateur devait recevoir moins que la majorité des voix exprimées, en vertu de la politique de la Banque, la décision d'accepter ou de rejeter la démission de l'administrateur serait expliquée dans un communiqué de presse adressé aux actionnaires de sorte que la question et la solution apportée seraient toujours entièrement transparentes. La Banque affiche aussi sur son site Web le pourcentage des voix exprimées en faveur et des abstentions de vote pour chaque administrateur immédiatement après l'assemblée. Il faut souligner qu'aucun administrateur n'a reçu moins de 94 % de voix exprimées en sa faveur à chacune des trois dernières assemblées.

En outre, nous tenons à assurer aux actionnaires que, dans l'éventualité où un administrateur ferait l'objet d'un nombre important d'abstentions de vote, le comité de gouvernance en tiendrait compte au moment de recommander au conseil d'administration les candidats à l'élection à l'assemblée annuelle suivante. Toutefois, le conseil estime que la Banque a clairement exposé les attentes élevées dont font l'objet les administrateurs et que des processus élaborés sont en place pour faire en sorte que chacun des administrateurs réponde à ces attentes. Par conséquent, le conseil ne croit pas qu'il existe un risque significatif qu'un administrateur qui ne remplit pas de telles attentes continue d'être nommé au sein du conseil.

***Proposition F* — Augmentation de 10 % du dividende versé aux actionnaires qui conservent leurs titres deux ans et plus. Il est proposé que La Banque Toronto-Dominion encourage la pérennité de son actionnariat en majorant de 10 % le dividende normalement versé aux actions qui sont détenues depuis plus de deux ans.**

Déclaration de l'actionnaire : L'instabilité des marchés depuis les dernières années et la recherche par les investisseurs de la rentabilité à court terme encouragent les investisseurs à « jouer continuellement le marché ». L'adoption de la proposition du MEDAC aurait pour effet bénéfique, outre de reconnaître la fidélité de l'actionnariat, d'encourager le développement d'un bassin d'actionnaires poursuivant des objectifs de rendement plus à long terme et privilégiant des politiques de gestion, d'orientation et de rémunération axées sur la pérennité de La Banque Toronto-Dominion.

Cette proposition s'inspire d'une loi française adoptée le 12 juillet 1994 autorisant les sociétés à récompenser les actionnaires individuels de leur fidélité. Actuellement en vigueur chez de grandes sociétés françaises, Air Liquide et Lafarge, le dispositif encourage les petits porteurs de parts à conserver leurs actions, à développer un sentiment d'appartenance plus élevé et à privilégier des politiques privilégiant le long terme.

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

La façon de traiter différemment les porteurs d'actions ordinaires de la Banque demandée dans la proposition violerait certaines dispositions de la Loi sur les banques à moins que la Banque n'adopte une structure du capital particulièrement complexe. Par conséquent, la mise en œuvre de la proposition nécessiterait une modification de la Loi sur les banques par le Parlement du Canada ou une résolution spéciale des actionnaires autorisant une restructuration fondamentale du capital de la Banque. Bien que cela soit théoriquement possible, il est probable qu'un grand nombre, si ce n'est la majorité, des actionnaires considéreraient une telle structure du capital comme n'étant pas dans leur intérêt.

La Banque a instauré une démarche uniforme à l'égard de sa politique en matière de dividendes. Les hausses des dividendes tiennent compte de notre estimation des augmentations du bénéfice permanent. Nous croyons que la mise en place de solides franchises qui génèrent une croissance constante des bénéfices constitue le meilleur moyen d'obtenir une progression constante des dividendes. La Banque travaille à atteindre cet objectif comme le démontre l'augmentation annuelle de près de 14 % des dividendes à chacune des cinq dernières années, cette augmentation ayant atteint 19 % en 2007. La Banque demeure satisfaite de sa démarche à l'égard des dividendes et estime donc que la proposition n'est pas nécessaire.

Proposition G — Droit de vote des actions après une détention minimale d'un an. Il est proposé que le droit de vote des actionnaires soit obtenu après une période minimale d'une année de détention.

Déclaration de l'actionnaire : Cette proposition s'inspire des recommandations de l'Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques HEC-Concordia, dont le financement est assuré en partie par la Fondation Jarislowski et les universités susdites.

L'Institut avance les motifs suivants :

« La pratique consistant à accorder à un actionnaire tous les privilèges de la citoyenneté d'entreprise dès l'acquisition d'un titre a deux effets pervers, ou tout au moins deux effets discutables :

Cette pratique accorde une influence et un pouvoir indus à des actionnaires de bref passage cherchant à créer une valeur à court terme pour leur seul profit et à n'importe quel prix et, plus particulièrement, à profiter d'une position à court terme dans une entreprise pour influencer l'issue d'une prise de contrôle ou pour provoquer celle-ci.

Cette pratique a également pour effet de pousser les gestionnaires à prendre des décisions dans une optique à court terme, sous la pression des attentes de ces actionnaires transitoires. Par exemple, une étude de Brian Bushee a conclu qu'un niveau élevé d'actions détenues par des actionnaires transitoires mène les entreprises à placer une emphase exagérée sur leurs attentes de bénéfices à court terme. Cette conclusion confirme les inquiétudes de nombreux dirigeants d'entreprises à l'égard des effets pervers d'un actionariat dominé par des investisseurs institutionnels ne s'intéressant qu'aux résultats immédiats. (Bushee, 2004)

Dans le cadre d'une autre étude, Graham, Harvey, et Rajgopal (2005) ont mené un sondage auprès de quelque 400 cadres, chefs de la direction financière, aux États-Unis. Ils ont constaté que ces cadres étaient prêts à sacrifier des projets ayant une valeur actualisée positive pour satisfaire aux attentes des actionnaires quant au bénéfice trimestriel. Les auteurs concluent : 'En définitive, les résultats obtenus sont inquiétants, car la majorité des chefs de la direction financière admettent qu'ils sacrifient la valeur économique à long terme de l'entreprise pour rencontrer les attentes de bénéfices à court terme ou pour éviter de trop grandes fluctuations du bénéfice trimestriel'. »

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

La façon de traiter différemment les porteurs d'actions ordinaires de la Banque demandée dans la proposition violerait certaines dispositions de la Loi sur les banques à moins que la Banque n'adopte une structure du capital particulièrement complexe. Par conséquent, la mise en œuvre de la proposition nécessiterait une modification de la Loi sur les banques par le Parlement du Canada ou une résolution spéciale des actionnaires autorisant une restructuration fondamentale du capital de la Banque. Bien que cela soit théoriquement possible, il est probable qu'un grand nombre, si ce n'est la majorité, des actionnaires considéreraient une telle structure du capital comme n'étant pas dans leur intérêt.

De plus, il est probable qu'un tel changement radical apporté au capital-actions de la Banque désavantagerait les actionnaires en ayant une incidence défavorable sur la liquidité et le cours des actions. En ce qui concerne l'exemple de prise de contrôle donné dans la déclaration de l'actionnaire, le changement qu'il est proposé d'apporter aux droits de vote compromettrait toute offre faite aux actionnaires d'acquiescer leurs actions, ce qui pourrait faire perdre aux actionnaires les prix supérieurs reçus dans de telles situations. Nous tenons aussi à souligner qu'un tel scénario est improbable compte tenu des restrictions applicables à la propriété qu'impose la Loi sur les banques.

En outre, le conseil est d'avis que la proposition n'est pas nécessaire puisque les investisseurs de courte durée n'influencent pas la gestion de la Banque comme le suggère la proposition de l'actionnaire. Le succès obtenu par la Banque en 2007 est en partie attribuable à une stratégie entreprise il y a cinq ans par la Banque qui cherche constamment à accroître ses bénéfices en se concentrant sur les activités de détail et des Services bancaires en gros présentant un profil de risque-récompense clair.

Proposition H — Primes compensatoires aux employés. Il est proposé que les règlements de La Banque Toronto-Dominion prévoient, dans l'éventualité d'une fusion ou d'une acquisition, de verser à la caisse de retraite des employés un montant égal au double des primes et avantages compensatoires versés aux dirigeants et aux administrateurs.

Déclaration de l'actionnaire : Le journal *La Presse* révèle dans son édition du 15 août 2007 que les hauts dirigeants et les administrateurs de BCE empocheront un grand total de 170 millions \$ suite à l'offre hostile du fonds de pension ontarien Teacher's de mettre la main sur l'entreprise. Dans le cas de la fusion d'Alcan et Rio Tinto, la circulaire pour l'acceptation de l'offre de 38,1 milliards US faisait état de primes incitatives de 110 millions \$ pour les dirigeants et cadres de l'entreprise. Le président encaissera, si la transaction est acceptée, au moins 51 millions \$. Dans l'éventualité où ce dernier serait licencié après la mainmise de Rio Tinto, il serait admissible à une indemnité additionnelle d'au moins 8,1 millions \$. Ses principaux adjoints à la haute direction d'Alcan se partageront une cagnotte d'au moins 88 millions \$ en primes et gains divers.

Le MEDAC estime qu'il est injuste que les employés ne reçoivent aucun bénéfice dans une telle opération financière. Ces employés fidèles ont consacré des années et souvent des décennies à bâtir l'entreprise. Ils méritent bien davantage que certains dirigeants qui ne font que passer, remplir leurs poches, jouir d'une retraite dorée sur tranche, et autres avantages sans commune mesure avec la qualité des services qu'ils ont rendus à La Banque Toronto-Dominion.

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

La Banque ne croit pas que les opérations commerciales devraient entraîner des paiements compensateurs automatiques pour quelque dirigeant ou employé. C'est pourquoi nos régimes de rémunération comportant quelque type de disposition en matière de changement de contrôle prévoient une protection à « double déclenchement » en vertu de laquelle des indemnités sont versées uniquement dans le cas d'une perte d'emploi ou d'une modification fondamentale du poste par suite d'un changement de contrôle et non seulement à la survenance d'un changement de contrôle.

La Banque évalue régulièrement tous les régimes de rémunération et le niveau des avantages sociaux à tous les échelons. Le comité des ressources de direction a le mandat d'approuver les investissements ou les modifications visant les régimes en fonction des conditions du marché, des stratégies commerciales et d'autres circonstances particulières. En ce qui concerne le régime de retraite principal de la Banque, cette dernière doit s'assurer qu'il est suffisamment capitalisé et, de temps à autre, elle y a injecté des fonds supplémentaires afin de faire en sorte que l'actif du régime soit suffisant pour respecter ses obligations. Au 31 octobre 2004, date de la dernière évaluation actuarielle, il y avait un excédent de 139,4 millions de dollars de l'actif du régime sur le passif. De plus, les participants au régime ont droit à une prestation déterminée. Par conséquent, l'ajout de fonds supplémentaires dans le régime n'augmenterait pas les prestations aux participants du régime comme le recommande la proposition.

***Proposition 1* — Parité de femmes et d'hommes au conseil d'administration. Il est proposé qu'il y ait autant de femmes que d'hommes au sein du conseil d'administration de La Banque Toronto-Dominion, trois ans à compter de l'adoption de la présente proposition.**

Déclaration de l'actionnaire : La proposition du MEDAC au cours de l'assemblée annuelle de l'année dernière suggérait que les femmes représentent le tiers des membres du conseil d'administration dans un délai de trois ans à compter de l'adoption de cette proposition. Le MEDAC rehausse ses exigences à ce chapitre, étant convaincu qu'une augmentation de la présence féminine au sein du conseil d'administration permettra d'apporter une valeur ajoutée à son fonctionnement. Une enquête menée en 2004 par l'Institut Catalyst auprès de 353 des plus grandes sociétés mondiales indiquait que celles dont les directions étaient plus féminisées affichaient les taux de rendement les plus intéressants. En parallèle, selon une étude du *Conférence Board*, il est clairement démontré que la présence de femmes modifie le fonctionnement d'un conseil d'administration. À titre d'exemple, pendant les réunions, les femmes ont des préoccupations différentes, posent des questions nouvelles et amènent d'autres points de vue. Les sujets abordés sont plus larges et deviennent ainsi plus représentatifs de tous les aspects liés à la bonne gouvernance. En outre, de l'avis de spécialistes en recrutement de haut niveau, elles offrent des compétences distinctives (capacité d'accomplir en même temps des tâches multiples, talents de rassembleuse et de communicatrice, préoccupations davantage à long terme), entraînant une valeur ajoutée aux travaux des conseils d'administration. Au Québec, 24 des sociétés d'État (article 5 de la *Loi du Vérificateur général*) ont désormais pour obligation, d'ici 2011, d'avoir la moitié des sièges de leur conseil d'administration occupés par des femmes.

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

Le conseil continue d'examiner attentivement sa composition chaque année, notamment en ce qui concerne sa taille, et il équilibre des facteurs comme l'âge, la provenance, les compétences professionnelles et la représentation de l'industrie. Le conseil doit avoir la certitude que les administrateurs de la Banque, considérés dans leur ensemble, disposent des compétences, de l'expérience et des qualités nécessaires pour relever les défis auxquels la Banque fait face et qu'ils forment un conseil d'administration indépendant et fort pour servir le mieux possible les intérêts à long terme des actionnaires. Une proposition semblable formulée par cet actionnaire a été rejetée par 95,2 % des voix exprimées à l'assemblée annuelle de l'année dernière.

Nous sommes particulièrement fiers de la représentation des femmes au sein du conseil : quatre de nos 15 candidats à l'élection à des postes d'administrateurs indépendants à la présente assemblée, ou 27 %, sont des femmes. Nous croyons que cette proportion se maintiendra ou qu'elle augmentera. Les lignes directrices en matière de gouvernance de la Banque imposent au conseil de déployer tous les efforts pour favoriser la diversité au sein du conseil, notamment en ce qui a trait à l'âge et à l'avancement des femmes et des minorités ainsi que des personnes handicapées, sans perdre de vue l'objectif indiqué plus haut.

À notre avis, la proposition n'est pas dans l'intérêt des actionnaires, car elle limite la capacité du conseil de veiller à ce que la composition globale du conseil réponde aux besoins de la Banque et de ses actionnaires, et elle n'est pas nécessaire compte tenu des antécédents de la Banque à ce chapitre.

Proposition J — Information sur l'équité de la rémunération. Il est proposé que le rapport annuel et la circulaire de sollicitation de procurations de la direction dévoile le ratio d'équité entre la rémunération globale du plus haut dirigeant salarié de La Banque Toronto-Dominion, incluant le salaire annuel, primes, gratifications, versements en vertu de programmes de bonification à long terme et toutes autres formes de rémunération et celle de la rémunération moyenne des employés.

Déclaration de l'actionnaire : Selon une étude publiée en mai 2006 par le fonds de pension Teachers, il n'y a aucun lien entre la rémunération des dirigeants et la performance boursière de leur entreprise. Cette étude aboutissait à un constat fort inquiétant : les patrons qui ont encaissé les plus fortes augmentations de salaire n'ont pas réussi à faire augmenter les actions de leurs entreprises plus vite que les actions des entreprises du même secteur d'activité. Au Canada, la rémunération moyenne des patrons des grandes entreprises en 2006, selon des données compilées par le *Globe and Mail*, était de 116 fois la rémunération moyenne des travailleurs du Canada.

Les politiques de rémunération des hauts dirigeants et leurs conditions générales de travail sont trop généreuses, voire excessives, ce qui est inéquitable pour les subalternes et employés. Il est impérieux que les lois et les règlements de nos institutions sauvegardent des politiques justes et équitables dans le traitement des ressources humaines.

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

La question fondamentale soulevée par cette proposition porte sur l'équité de la rémunération du personnel non dirigeant par rapport à la rémunération des dirigeants. La Banque est informée de cette question et y est sensible. Elle évalue rigoureusement ses pratiques de rémunération afin de s'assurer que la rémunération globale des employés et des dirigeants est comparable à celle de nos concurrents sur le marché et qu'elle est équitable à tous les niveaux.

En ce qui concerne la demande de divulgation supplémentaire de la proposition, la Banque s'engage à fournir de l'information et des chiffres qui seront significatifs et représentatifs et qui aideront les actionnaires à comprendre les tendances de la rémunération des dirigeants. Dans sa publication intitulée « *Best Practices in Compensation Disclosure 2007* », la Coalition canadienne pour la bonne gouvernance a cité la circulaire de procuration pour l'assemblée annuelle précédente de la Banque à titre d'exemple des meilleures pratiques en ce qui concerne la divulgation par la Banque du lien qui existe entre la rémunération et le rendement des dirigeants. La Banque fournit volontairement des renseignements supplémentaires sur la rémunération des employés dans le rapport sur les responsabilités de la Banque.

En ce qui concerne le ratio décrit dans la proposition de l'actionnaire, il ne permettrait pas d'obtenir une comparaison significative entre la rémunération des dirigeants et celle des employés, car il ne pourrait pas tenir compte des différences entre les volets de la rémunération globale de chaque groupe. Il ne permettrait pas non plus d'établir une comparaison significative entre les émetteurs puisque chaque élément du ratio dépendrait de la nature des positions et de l'entreprise de l'émetteur. De plus, la Banque présente un ratio des frais de gestion qui établit un rapport entre la rémunération des dirigeants et le revenu attribuable aux actionnaires et la capitalisation boursière, à la page 39 de la présente circulaire de procuration. Compte tenu de la divulgation détaillée que fait la Banque de la rémunération des dirigeants et des employés, nous continuons de croire qu'il n'y a pas lieu de communiquer davantage d'information.

Par ailleurs, nous tenons à préciser qu'une proposition similaire faite par cet actionnaire a été rejetée par 96,7 % des voix exprimées à l'assemblée annuelle de l'an dernier.

Proposition K — Approbation préalable par les actionnaires de la politique de rémunération des hauts dirigeants. Il est proposé que la politique de rémunération des cinq plus hauts dirigeants de La Banque Toronto-Dominion soit préalablement adoptée par les actionnaires, de même que les honoraires des membres du conseil d'administration.

Déclaration de l'actionnaire : Au vu du coût important que peut constituer un système de rémunération excessif, il est légitime que les actionnaires, propriétaires de La Banque Toronto-Dominion, soient appelés à approuver la politique de rémunération des cinq plus hauts salariés, et les honoraires versés aux membres du conseil. L'actuelle politique du fait accompli en ces matières est archaïque et offensante pour les actionnaires, relégués à la fonction d'estampille lors des assemblées annuelles.

Une telle exigence est énoncée dans les « Principes de gouvernement d'entreprise » publiés par l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) en 2004 :

« Les actionnaires doivent pouvoir faire entendre leur opinion sur la politique de rémunération des administrateurs et des principaux dirigeants. La composante en actions de la rémunération des administrateurs, des principaux dirigeants et des salariés doit être soumise à l'approbation des actionnaires ».

En France, c'est l'enveloppe globale des honoraires des membres du conseil d'administration qui doit être approuvée par les actionnaires. Aux États-Unis, tous les plans de participation en actions ou en options sont soumis au vote des assemblées générales des actionnaires. Le 20 avril 2007, la Chambre des représentants a accepté, par un vote historique de 269 voix contre 134, une nouvelle loi qui impose le vote consultatif de la politique de rémunération par les actionnaires de sociétés cotées en

bourse. Soulignons, à cet égard, les résultats des votes obtenus par des résolutions de ce genre dit « *say on pay* » lors de quelques grandes assemblées annuelles : *Ingersoll-Rand* (57 % en faveur), *Blockbuster* (57 %), *Motorola* (52 %), *Bank of New York* (47 %), *Apple* (46 %) et *Citigroup* (43 %).

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

Cette proposition est similaire à la proposition A soumise par l'Association des actionnaires pour la recherche et l'éducation. Le conseil renvoie les actionnaires à sa réponse donnée à la proposition A, laquelle explique les raisons pour lesquelles le conseil juge qu'un vote permettant de se prononcer sur la rémunération n'est pas nécessaire compte tenu des pratiques d'avant-garde et de la communication de la Banque en ce qui concerne la rémunération des dirigeants et la gouvernance.

Outre les motifs qu'a le conseil de s'opposer à la proposition A, nous tenons à souligner que la proposition K semble demander que les politiques de rémunération des dirigeants et des administrateurs soient approuvées par les actionnaires avant leur adoption, plutôt que d'être ratifiées après le fait comme le prévoit la proposition A. L'approbation de la rémunération des administrateurs et des dirigeants constitue l'une des principales fonctions du conseil. L'approbation préalable des politiques de rémunération de la Banque par les actionnaires entraînerait des problèmes considérables de logistique, des dépenses excessives et pourrait facilement mettre la Banque en situation de désavantage par rapport à la concurrence pour ce qui est d'attirer et de maintenir en fonction des personnes de grande compétence. C'est pourquoi nous croyons que la proposition K n'est pas nécessaire ou pertinente.

***Proposition L* — Aucune levée d'options avant la fin du mandat des dirigeants. Il est proposé que La Banque Toronto-Dominion régisse l'exercice des options attribuées aux hauts dirigeants et administrateurs de nos sociétés en stipulant que de telles options ne peuvent être levées par les intéressés avant la fin de leur mandat.**

Déclaration de l'actionnaire : Depuis le milieu de la décennie 90, les sociétés nord-américaines ont fait une utilisation croissante des options d'achat d'actions dans la rémunération de leurs hauts dirigeants et administrateurs. Cette pratique a résulté en des niveaux de rémunération excessifs et indéfendables à la lumière des performances de la grande majorité des sociétés et des rendements boursiers offerts aux actionnaires. Ces abus ont fortement contribué à la dramatique perte de confiance des investisseurs et du public en la qualité de la régie des entreprises et en l'intégrité des marchés financiers. La rémunération des dirigeants de sociétés a été complètement dissociée de l'atteinte des objectifs à long terme fixés et elle s'est transformée en une incitation à gérer les sociétés avec pour unique préoccupation l'évolution immédiate du cours de l'action. L'utilisation massive des options d'achat d'actions dans le système de rémunération est la cause principale de ces distorsions et, selon plusieurs, elle serait à l'origine de nombreuses fraudes impliquant des dirigeants qui, avec la complicité de leurs vérificateurs, ont transgressé l'éthique et la loi pour trafiquer l'information concernant la situation financière réelle de leur société.

Loin d'aligner les intérêts des dirigeants sur ceux des actionnaires, les options ont entraîné la dégradation du patrimoine des investisseurs. Le 26 septembre 2002, le Conseil canadien des chefs d'entreprise (CCCE) en arrivait aussi à ce constat d'échec en affirmant comprendre la frustration ressentie par les investisseurs « lorsque des hauts dirigeants sont récompensés généreusement pour un rendement passé dont les résultats se révèlent éphémères ».

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

La rémunération des dirigeants de la Banque est étroitement liée au rendement à court et à long terme de chaque dirigeant ainsi qu'à une augmentation soutenue de la valeur pour les actionnaires. Même si les options continuent de faire partie du programme de rémunération concurrentiel de la Banque pour les dirigeants, la Banque a, dans les dernières années, considérablement diminué le recours aux options d'achat d'actions en faveur d'unités d'actions au rendement qui comportent un objectif de rendement lié au rendement total pour les actionnaires par rapport à son groupe de référence.

Par ailleurs, les options d'achat d'actions de la Banque deviennent acquises par tranches égales sur quatre exercices, si bien que les dirigeants ne réalisent la pleine valeur des options octroyées qu'à long terme. Une fois que des options ont été levées, les exigences d'actionnariat de la Banque prévoient que les actions obtenues (après impôt) ne peuvent être vendues que si le dirigeant maintient un certain niveau d'actionnariat. Ces exigences d'actionnariat sont maintenues après le départ à la retraite afin de veiller à ce que les dirigeants s'assurent que la relève soit compétente et que la Banque soit dans une situation encore meilleure après leur départ à la retraite. Dans sa publication intitulée « *Best Practices in Compensation Disclosure 2007* », la Coalition canadienne pour la bonne gouvernance a reconnu les exigences d'actionnariat de la Banque, divulguées par celle-ci dans sa circulaire de procuration pour l'assemblée annuelle de l'année précédente, comme figurant parmi les meilleures pratiques.

Nous faisons aussi remarquer que la proposition de l'actionnaire contraindrait la Banque à prolonger la durée de ses options de sorte que les titulaires d'options pourraient exercer leurs options après la fin de leur mandat. Selon tous les principes d'évaluation des options, la prolongation de la durée d'une option augmente sa valeur. Par conséquent, la proposition de l'actionnaire aurait pour effet d'accroître à la fois la valeur des options octroyées et le coût pour les actionnaires de l'octroi de ces options, ce qui est incompatible avec les arguments présentés dans la déclaration de l'actionnaire.

De plus, la citation du Conseil canadien des chefs d'entreprise faite dans la proposition de l'actionnaire est un extrait d'une recommandation qui indique que la rémunération des dirigeants devrait être liée au rendement en insistant particulièrement sur l'augmentation soutenue de la valeur pour les actionnaires. Nous sommes d'avis que la politique de rémunération de la Banque est conforme à la recommandation du Conseil canadien des chefs d'entreprise et que la proposition de l'actionnaire n'est pas nécessaire.

Proposition M — Divulgation des participations dans les fonds de couverture et les prêts hypothécaires à haut risque. Compte tenu des vives inquiétudes exprimées par de nombreux observateurs et régulateurs quant aux effets des fonds dits « de couverture » (hedge funds) ainsi que des prêts hypothécaires à risque sur la stabilité du système financier, il est proposé que la banque rende publique l'information sur sa participation, directe ou indirecte, dans ce type d'activités.

Déclaration de l'actionnaire : L'an dernier, le MEDAC donnait le signal d'alarme en demandant la divulgation des participations dans les fonds de couverture (hedge funds). Notre proposition recevait des appuis élevés dans les assemblées annuelles auxquelles nous avons participé, ces appuis dépassant généralement 10 %. Conformément à la loi, le MEDAC la dépose à nouveau étant donné que de tels fonds continuent de présenter des risques fort élevés pour les investisseurs et que les informations disponibles ne leur permettent pas de bien jauger le risque auquel ils sont confrontés.

Rappelons que les fonds de couverture sont des fonds utilisant des techniques de couverture (*hedge*) des risques pour spéculer sur les marchés financiers. Leur stratégie financière s'appuie principalement sur la mobilisation à grande échelle de l'effet levier, c'est-à-dire d'un fort endettement destiné à financer des investissements risqués et des opérations d'arbitrage visant à exploiter les écarts de prix entre marchés. Situés pour la plupart dans les paradis fiscaux, ces fonds ne détiennent pas les titres, ils les empruntent et n'en deviennent propriétaires que lors de la concrétisation de l'opération. L'effet de levier devient ainsi maximal. Ajoutons que beaucoup de ces fonds, qui ont une vocation purement spéculative, jouent sur la rumeur pour créer des déséquilibres et susciter la volatilité requise pour faire un profit sans cause économique.

La divulgation de la participation des banques dans de tels fonds n'est pas la seule préoccupation du MEDAC au chapitre des investissements risqués. Au cours de l'été, les marchés boursiers sont entrés dans une zone de très haute turbulence avec l'ampleur des prêts hypothécaires à risque américains (*subprime*). En août 2007, la bourse de New York a, une certaine journée, reculé de 400 points et celle de Toronto, de 300 points. Cette crise provenait de certaines institutions hypothécaires américaines qui consentaient des prêts aux ménages américains qui n'en avaient pas les moyens contre des frais d'intérêt plus élevés. Afin de consentir toujours plus de prêts, ces institutions transformaient ensuite ces prêts à haut risque en des titres de type obligataire qu'elles revendaient à d'autres sociétés, comme des banques ou des firmes spécialisées qui offrent à leurs clients des fonds communs de placement plus risqués, du type *hedge funds*, fonds qui, soulignons-le, sont peu réglementés. Quelques institutions financières canadiennes ont été lourdement touchées par cette crise.

Dans un souci de transparence, les actionnaires doivent être informés de tels placements de manière à ce qu'ils puissent évaluer leur investissement dans l'entreprise à la lumière des risques qu'ils encourent et de la philosophie de gestion hautement spéculative qu'épousent leurs dirigeants et les membres du conseil d'administration.

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

La Banque s'engage à communiquer en temps opportun, avec exactitude et pondération toute information importante concernant le Groupe Financier Banque TD et à faire preuve de transparence dans le cadre de ses obligations d'information envers ses actionnaires et le public (voir notre Politique en matière de communication de l'information au www.td.com/francais/governance/disclosure_policy.pdf).

La Banque est d'avis que la quantité d'information fournie à l'égard de certains secteurs à risque plus élevé à l'intérieur du système financier respecte nos engagements en matière de communication. La Banque a diffusé de nombreux communiqués de presse dans le cadre de ses efforts visant à renseigner constamment les actionnaires et le public sur la situation de la Banque. Nous avons aussi résumé et analysé l'information dans des rapports trimestriels récents aux actionnaires et des exposés aux investisseurs diffusés sur le Web en direct et dans les documents (y compris les transcriptions) affichés à l'adresse www.td.com/francais/rapports).

Dans le rapport annuel de 2007, des renseignements supplémentaires visant à différencier les catégories d'instruments financiers au moyen de la méthode utilisée pour établir la juste valeur ont aussi commencé à être donnés. Cette information supplémentaire permet de mieux cerner le risque en matière d'incertitude que présentent les méthodes d'évaluation, que les lecteurs peuvent trouver pertinent en ce qui concerne la qualité des bénéficiaires. De plus, à compter de 2008, nous présenterons des renseignements supplémentaires relatifs à nos risques en matière de crédit, de marché, de liquidité et de capital aux termes du chapitre 3862 du Manuel de l'ICCA et du pilier 3 de l'Accord de Bâle II.

Nous tenons aussi à souligner qu'en 2007, notre secteur des Services bancaires en gros a déclaré des revenus de 2 494 millions de dollars, un bénéfice net de 824 millions de dollars et un rendement du capital investi de 30,1 %. Au cours de l'exercice, nous avons continué d'appliquer la stratégie mise en place il y a cinq ans, dans le cadre de laquelle la Banque cherche constamment à accroître ses bénéficiaires en se concentrant sur les activités de détail et des Services bancaires en gros présentant un profil de risque-récompense clair.

Enfin, il y a lieu de noter qu'une proposition similaire faite par cet actionnaire a été rejetée par 90,5 % des voix exprimées à l'assemblée annuelle de l'année dernière.

Proposition N — Vote cumulatif pour l'élection des administrateurs. Il est proposé que La Banque Toronto-Dominion amende ses statuts afin d'instaurer le mécanisme du vote cumulatif pour l'élection des membres du conseil d'administration.

Déclaration de l'actionnaire : Lors de la présentation de cette proposition par le MEDAC à l'assemblée des actionnaires de La Banque Toronto-Dominion, celle-ci a reçu un taux d'appui de 4,5 %. En vertu de ce mode d'élection, les actionnaires ont droit à autant de votes que le nombre d'actions qu'ils détiennent multipliés par le nombre de candidats à élire. Ces votes peuvent ensuite être exercés en faveur d'un seul candidat ou de tous indistinctement au gré de l'actionnaire. Le vote cumulatif est une disposition prévue par la loi canadienne afin de favoriser l'expression de la volonté des actionnaires minoritaires dans le processus d'élection des administrateurs d'une société. L'un des fondements de la saine gouvernance est la légitimité des administrateurs : dans un monde où la propriété des entreprises s'est au fil du temps progressivement transformée, passant d'un petit nombre d'actionnaires importants à une myriade de titulaires de petites parts morcelées et de fonds passifs, le processus de sélection des administrateurs a glissé exclusivement entre les mains des gestionnaires et des membres du conseil d'administration en place, mettant l'accent sur l'indépendance et la crédibilité — principes dont nous reconnaissons certes la valeur — mais occultant la légitimité de représentation en regard des actionnaires majoritaires comme minoritaires, source de nouvelles idées et de valeur ajoutée pour l'ensemble des actionnaires.

Afin d'assurer l'application de ce principe, nous demandons l'instauration du vote cumulatif, moyen pour s'assurer que les actionnaires minoritaires jouent pleinement leur rôle, les politiques actuelles de vote avantageant les positions de la direction. La légitimité des administrateurs est aussi importante que leur indépendance et leur crédibilité. Cette proposition ne vise donc pas à porter un jugement sur l'ouverture de la direction et du conseil d'administration aux préoccupations des actionnaires, mais à affirmer essentiellement le principe que les membres du conseil d'administration doivent représenter tout autant les actionnaires majoritaires que les actionnaires minoritaires.

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

Une proposition semblable d'un actionnaire a été rejetée par 95,5 % des voix exprimées à l'assemblée annuelle 2005 de la Banque. Le conseil continue d'être d'avis qu'un vote cumulatif n'est pas dans l'intérêt de la Banque ou de ses actionnaires.

Le conseil est élu à la majorité des voix rattachées aux actions représentées qui sont exprimées à l'assemblée annuelle, et les administrateurs sont élus pour occuper leurs fonctions jusqu'à l'assemblée annuelle suivante. Les actionnaires, qui ont droit à une voix par action, peuvent exprimer leurs voix en faveur de chaque candidat ou s'abstenir de voter à cet égard. Le comité de gouvernance du conseil choisit les candidats proposés dans la circulaire de procuration de la direction et le conseil approuve leur nomination. Le processus indépendant adopté par le comité pour choisir les candidats est expliqué en détail à la page 58 de la présente circulaire de procuration. Le comité se compose entièrement d'administrateurs indépendants et la majorité des membres du conseil sont aussi indépendants. Nous considérons cette méthode comme la plus indiquée pour choisir les administrateurs qui représenteront équitablement tous les actionnaires.

Dans le cadre d'un vote cumulatif, chaque actionnaire peut exercer la totalité de ses droits de vote en faveur d'un ou de plusieurs candidats. Ainsi, plutôt que d'exprimer une voix par action en faveur de chacun des 17 candidats, un actionnaire pourrait, par exemple, exprimer la totalité de ces 17 voix en faveur d'un même candidat. Le vote cumulatif pourrait donc permettre à un groupe relativement restreint d'actionnaires d'élire des administrateurs afin qu'ils représentent leurs intérêts particuliers. De tels administrateurs pourraient avoir tendance à se concentrer sur leurs propres intérêts particuliers plutôt qu'à travailler de concert avec les autres membres du conseil au bénéfice maximal de tous les actionnaires. Chaque administrateur devrait avoir le mandat de représenter tous les actionnaires plutôt qu'un petit groupe spécial d'actionnaires visant des intérêts particuliers.

Compte tenu des solides pratiques de la Banque en matière de gouvernance et de notre engagement à évaluer et améliorer continuellement ces pratiques, le conseil ne croit pas qu'un vote cumulatif soit nécessaire pour protéger davantage les droits des actionnaires.

Proposition O — Proposition relative à la politique de régime complémentaire de retraite des hauts dirigeants. Il est résolu que les actionnaires de La Banque Toronto-Dominion (la « société ») demandent par les présentes que le conseil d'administration établisse à l'égard du régime de retraite complémentaire des hauts dirigeants de la société une politique stipulant ce qui suit : 1) l'exclusion de toute la rémunération au rendement dans la définition que donne le régime de la rémunération prise en compte pour établir les prestations, et 2) l'interdiction d'accorder des droits à pension pour services passés ou des années de service supplémentaires aux dirigeants participants. Cette mesure devrait être mise en œuvre de manière à ne pas porter atteinte aux droits contractuels existants de quelque participant à un régime complémentaire.

Déclaration de l'actionnaire : Nous croyons que les prestations de retraite excessives offertes aux membres de la haute direction des sociétés par le truchement de régimes de retraite complémentaires à l'intention des dirigeants constituent l'un des

aspects les plus troublants de la forte augmentation de la rémunération des hauts dirigeants. Notre société a mis en place un programme complémentaire de rentes de retraite à l'intention des membres de la haute direction. Dans le cadre de ce programme, les hauts dirigeants reçoivent des prestations de retraite bien supérieures à celles autorisées en vertu du régime de retraite agréé du point de vue fiscal de la société. Notre proposition vise à limiter les prestations de retraite excessives en limitant le type de rémunération servant à calculer les prestations de retraite aux termes du régime RRCHD et aussi en interdisant les octrois d'états de service supplémentaires.

Selon la circulaire de procuration la plus récente de la société :

Les prestations complémentaires de retraite correspondent au plus élevé entre :

- 2 % de la moyenne du salaire et de la rémunération par intéressement des cinq dernières années (à concurrence de 120 % du salaire à la fin de l'exercice) par année de service jusqu'à concurrence de 30 années; et
- 2 % du salaire moyen des cinq dernières années par année de service jusqu'à concurrence de 35 années.

Nous sommes d'avis que le fait d'inclure la prime annuelle d'un dirigeant dans son salaire total aux fins du calcul de la rente de retraite est trop généreux et est injustifiable. Le salaire annuel du dirigeant devrait constituer le seul type de rémunération utilisé dans le RRCHD dans le but d'établir le niveau des prestations complémentaires de retraite. Aucune rémunération d'intéressement variable ne devrait être prise en compte dans le calcul de la rente de retraite d'un haut dirigeant aux termes du RRCHD. L'inclusion de la prime annuelle ou des paiements d'intéressement dans l'établissement de prestations de retraite accrues peut considérablement augmenter la rente de retraite accordée aux hauts dirigeants et comporte un effet indésirable supplémentaire, c'est-à-dire la conversion d'une rémunération ponctuelle en un revenu de retraite garanti à vie.

En limitant au salaire du haut dirigeant le type de rémunération qui peut être pris en considération dans le calcul des prestations de retraite des hauts dirigeants, et en interdisant l'octroi d'années supplémentaires de service décomptées, la proposition apporte une restriction nécessaire et raisonnable au caractère excessif des prestations complémentaires de retraite. Nous vous demandons instamment de soutenir cette importante réforme de la rémunération des dirigeants.

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

En premier lieu, nous tenons à souligner que la rémunération par intéressement est exclue du calcul des modalités de retraite du chef de la direction conformément à la description qui en est donnée à la page 37 de la présente circulaire de procuration. En ce qui concerne le régime de retraite des hauts dirigeants (auquel le chef de la direction ne participe pas), la Banque tient compte de la structure du régime et du niveau final de prestations à verser par rapport aux régimes de nos concurrents au sein du marché, des stratégies et du rendement de la Banque.

Notre stratégie de rémunération des dirigeants lie la rémunération des dirigeants au rendement. Nous croyons que cela est indispensable au maintien du succès à court et à long terme de la Banque. Concrètement, un pourcentage important de la rémunération des dirigeants repose sur le rendement, et les salaires de base de nombreux hauts dirigeants constituent une partie seulement de leur rémunération globale. De plus, lorsque la rémunération par intéressement est comprise dans le calcul des gains ouvrant droit à pension, la Banque plafonne la rémunération par intéressement à 120 % du salaire dans un exercice et la rente annuelle à 1 million de dollars. Ces plafonds limitent l'effet que peut avoir la rémunération par intéressement sur le niveau des prestations de retraite pour les hauts dirigeants (sauf le chef de la direction). Nous croyons donc qu'il est pertinent que notre régime de retraite à l'intention des hauts dirigeants tienne compte de la rémunération par intéressement en raison de ces restrictions.

Nous tenons à assurer aux actionnaires que la Banque exerce sur les modalités de retraite de ses dirigeants un suivi lui permettant de faire en sorte que le niveau global des prestations versées n'est pas excessif. Par exemple, nous avons récemment examiné les conventions de retraite de nos hauts dirigeants et en avons modifié certains aspects, ce qui a eu pour effet de diminuer l'ensemble des prestations à presque tous les niveaux. Cependant, nous sommes d'avis que la Banque se doit de disposer d'une certaine souplesse lui permettant de tenir compte de la rémunération par intéressement dans le calcul des gains ouvrant droit à pension, selon le cas, de manière à ce que ses modalités de retraite demeurent concurrentielles et qu'elles permettent d'attirer et de maintenir en fonction des effectifs hautement qualifiés et performants.

ANNEXE B

INFORMATION CONCERNANT LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Le conseil d'administration et la direction de la Banque estiment que de saines pratiques en matière de gouvernance contribuent à la gestion efficace de la Banque et à la réalisation de ses plans et objectifs stratégiques et opérationnels. Les politiques et les pratiques en matière de gouvernance du conseil sont conformes à l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance et sont axées sur les responsabilités du conseil envers les actionnaires de la Banque et sur la création de valeur à long terme pour les actionnaires. Comme la Banque est régie par le Bureau du surintendant des institutions financières (« BSIF »), ces politiques et ces pratiques sont également conformes aux Lignes directrices sur la gouvernance du BSIF. Enfin, ces politiques et ces pratiques tiennent compte des règles du New York Stock Exchange (« NYSE ») et de la Securities and Exchange Commission des États-Unis, même si elles ne s'appliquent pas toutes directement à la Banque. Le cadre de gouvernance comprend les chartes et principales responsabilités du conseil et de ses comités ainsi qu'un ensemble de lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise publiées sur le site Web de la Banque au www.td.com/francais/gouvernance/index.jsp.

Le site Web de la Banque renferme également de l'information supplémentaire en matière de gouvernance, notamment le Code de conduite et d'éthique professionnelle, la Politique en matière de communication de l'information, la Politique en matière d'indépendance des administrateurs, la Description de poste d'administrateur, la Description du poste de chef de la direction et les Chartes du conseil, de ses comités et de leur président et du président du conseil.

Le comité de gouvernance examine chaque année le présent énoncé des pratiques en matière de gouvernance et le soumet au conseil pour qu'il l'examine et l'approuve.

Conseil d'administration

L'information concernant les administrateurs candidats à un poste d'administrateur, comme les conseils d'autres sociétés ouvertes auxquelles ils siègent et leur relevé de présence aux réunions du conseil et des comités de la Banque au cours de l'exercice 2007, figure aux pages 6 à 12 de la présente circulaire.

Indépendance des administrateurs

Le conseil estime que, pour être efficace, il doit fonctionner en toute indépendance par rapport à la direction. Cela signifie qu'une grande majorité des membres du conseil et tous les membres des comités ne font pas partie de la direction et qu'ils n'ont pas de lien avec la Banque qui ferait en sorte qu'ils lui sont personnellement redevables et ne peuvent exercer leur jugement en toute indépendance. À l'heure actuelle, la grande majorité de nos administrateurs sont indépendants. Des 17 candidats proposés à l'élection, 15 candidats, ou 88 %, sont « indépendants » au sens de la Politique en matière d'indépendance des administrateurs de la Banque (accessible à l'adresse www.td.com/francais/gouvernance/director.pdf) et des lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise des autorités canadiennes en valeurs mobilières (les lignes directrices des ACVM), et ne sont pas « membres du groupe » de la Banque au sens de la Loi sur les banques (Canada). Chacun des membres actuels du comité de vérification répond aux autres critères d'indépendance prévus dans notre politique et la législation applicable. En raison de leurs fonctions au sein de la direction, MM. Edmund Clark et William Ryan ne sont pas « indépendants » au sens de notre politique et des lignes directrices des ACVM, et sont « membres du groupe » de la Banque au sens de la Loi sur les banques.

Le conseil a adopté sa Politique en matière d'indépendance des administrateurs en 2005 et a délégué au comité de gouvernance la responsabilité :

- d'élaborer et de recommander au conseil des critères d'indépendance pour les administrateurs;
- de revoir la politique au moins chaque année, notamment quant à la pertinence de ces critères; et
- d'évaluer l'indépendance des administrateurs chaque année.

Comment déterminer si un administrateur est indépendant

Les administrateurs doivent répondre à des questionnaires détaillés sur leur situation personnelle. Les administrateurs qui ont une relation importante avec la Banque, et les administrateurs membres de la direction, ne sont pas considérés comme des administrateurs indépendants au sens de la Politique.

Afin de déterminer si un administrateur a une relation importante avec la Banque, le comité de gouvernance considère la nature et l'importance des liens de l'administrateur avec la Banque. Les relations avec les services d'impartition et de consultation, et les services juridiques, comptables et financiers sont examinées de près. Le comité tient également compte des personnes ou des organismes avec lesquels l'administrateur entretient une relation, notamment le conjoint ou une entité qui emploie l'administrateur en qualité de dirigeant. Le comité se demande ensuite si l'on peut raisonnablement s'attendre à ce que l'administrateur soit objectif quant aux recommandations et au rendement de la direction. Le but de l'exercice est de créer un conseil composé en grande majorité d'administrateurs dont la loyauté envers la Banque et ses actionnaires ne saurait être mise en doute par quelque relation qu'ils peuvent avoir avec la Banque.

Bien qu'il ne soit pas tenu de le faire, le comité prend aussi en considération les critères d'indépendance des administrateurs qui s'appliquent aux émetteurs nationaux américains inscrits à la cote du NYSE. À l'exception des administrateurs membres de la direction, MM. Clark et Ryan, tous les administrateurs actuels et candidats à un poste d'administrateur seraient considérés comme indépendants au sens des critères du NYSE s'ils s'appliquaient à la Banque.

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

- Le conseil et chacun des comités peut se réunir à tout moment à huis clos sans membres de la direction. Un moment est réservé à cette fin à chaque réunion prévue régulière du conseil et du comité. Une ou deux séances à huis clos figurent à l'ordre du jour de chaque réunion prévue régulière. Au cours de l'exercice 2007, environ 40 séances à huis clos ont été tenues.
- Le conseil et ses comités peuvent retenir les services de leurs propres conseillers indépendants.
- Les administrateurs non membres de la direction nomment à chaque année un président du conseil indépendant et dynamique dont le mandat est de guider les administrateurs indépendants.
- Les administrateurs sont tous tenus d'acquérir, dans un délai déterminé, des actions ordinaires de la Banque dont la valeur correspond à au moins six fois leur rémunération annuelle respective.

Les membres du conseil comprennent que l'indépendance exige également de la préparation en vue des réunions, de la compréhension des enjeux, de la rigueur, de l'intégrité et de la perspicacité.

Président du conseil

Le rôle du président du conseil consiste à faciliter le fonctionnement du conseil indépendamment de la direction et à maintenir et à rehausser la qualité de la gouvernance de la Banque. Les principales responsabilités du président du conseil sont prévues dans la Charte du président du conseil d'administration affichée sur le site Web de la Banque au www.td.com/francais/governance/chaire.jsp. Le président du conseil doit être un administrateur indépendant et, tel qu'il est indiqué ci-dessus, est nommé à chaque année par les administrateurs non membres de la direction du conseil. Le président du conseil préside chaque réunion du conseil (y compris les séances à huis clos) et le comité de gouvernance, ainsi que l'assemblée annuelle des actionnaires. Le président du conseil de la Banque est M. John M. Thompson. M. Thompson est le président du conseil depuis 2003; il n'est pas actuellement ni n'a été président du conseil d'une autre société ouverte. Pour de plus amples renseignements sur M. Thompson, se reporter au tableau pertinent à la rubrique intitulée « Candidats aux postes d'administrateurs » à la page 11 de la présente circulaire ou sur le site Web de la Banque au www.td.com/francais/governance/chaire.jsp.

Assemblée des actionnaires

Le président du conseil préside les assemblées annuelles des actionnaires et y est disponible pour répondre aux questions. Les administrateurs doivent autant que possible assister aux assemblées annuelles. L'année dernière, tous les administrateurs candidats à l'élection ont assisté à l'assemblée annuelle sauf un.

Mandat du conseil

La responsabilité du conseil consiste à rehausser la valeur à long terme de la Banque pour les actionnaires de la Banque. Nos employés, directeurs et dirigeants mettent en œuvre la stratégie de la Banque, sous la direction du chef de la direction et la supervision du conseil d'administration. Les actionnaires élisent les membres du conseil pour que ces derniers supervisent la direction et veillent aux intérêts à long terme des actionnaires d'une manière responsable. Cela comprend la prise en compte les préoccupations des autres parties intéressées, notamment les employés, les clients, les organismes de réglementation, nos collectivités et le public. Les principales responsabilités du conseil sont prévues dans sa charte et comprennent les tâches suivantes :

- Encadrement de la gestion de l'activité et des affaires de la Banque.
- Présentation d'une information fiable et en temps opportun aux actionnaires. Les actionnaires comptent sur le conseil d'administration pour leur donner l'heure juste.
- Approbation des décisions en matière de stratégies et des principales politiques de la Banque. Le conseil doit comprendre et approuver l'orientation que prend la Banque, en se tenant à jour sur les progrès qu'elle accomplit vers la réalisation de ces objectifs, et il doit participer aux principales décisions et les approuver.
- Évaluation et rémunération de la direction et planification de la relève pour les principaux postes de direction. Le conseil d'administration doit être convaincu que les principaux postes de direction sont occupés par des personnes qualifiées, que celles-ci sont supervisées et évaluées par le conseil et qu'elles sont rémunérées adéquatement de manière à favoriser le succès à long terme de la Banque.

- Surveillance de la gestion des risques et de la mise en œuvre des contrôles internes. Le conseil doit avoir la certitude que les actifs de la Banque sont protégés et qu'il y a à cet égard des mesures de protection internes suffisantes.
- Gouvernance efficace du conseil d'administration. Le conseil doit fonctionner efficacement comme conseil s'il veut exceller dans l'accomplissement de ses tâches; c'est pourquoi il lui faut des membres déterminés possédant les compétences appropriées et la bonne information.

La Charte du conseil d'administration est intégrée par renvoi à la présente circulaire et a été déposée auprès des autorités de réglementation sur SEDAR (www.sedar.com) et EDGAR (www.sec.gov) et, tel qu'il est indiqué ci-dessus, peut être consultée sur notre site Web au www.td.com/francais/gouvernance/charters.jsp. Les actionnaires peuvent en outre obtenir gratuitement et rapidement un exemplaire sur demande adressée au Service des relations avec les actionnaires de la manière indiquée sur la couverture arrière de la présente circulaire.

En vertu de la Loi sur les banques, certaines questions importantes doivent être soumises au conseil. Le conseil a aussi choisi de se réserver certaines autres décisions importantes. Conformément à son obligation prévue dans sa charte, le conseil doit s'assurer qu'il existe un système de contrepoids suffisant aux pouvoirs de la direction. À cette fin, le conseil a établi des critères d'approbation à l'intention de la direction en matière d'octroi de nouveaux crédits, de décisions de placement pour nos portefeuilles de titres, de dépenses en immobilisations, de risque d'exploitation, de rémunération de la direction, de risque d'opération/de marché et d'émissions de titres de la Banque. Le conseil a également institué des politiques officielles pour l'approbation des acquisitions d'entreprises et des investissements importants et les grands projets d'impartition. Enfin, le conseil a le pouvoir absolu quant à certaines autres opérations hors du cours normal des affaires, à des changements fondamentaux et à l'approbation des états financiers avant leur diffusion aux actionnaires.

Processus de planification stratégique

Le conseil est chargé de surveiller l'exécution et le respect de la stratégie et des objectifs fondamentaux de la Banque. Cette responsabilité nécessite notamment l'adoption d'un processus de planification stratégique et l'examen et l'approbation de manière continue des plans et des solutions de rechange stratégiques qui sont présentés par la direction. La Banque évalue les principaux risques et principales occasions d'affaires de la Banque; supervise la mise en œuvre des plans stratégiques; et surveille les résultats par rapport aux plans.

Principaux risques

Le comité du risque du conseil repère et surveille les principaux risques de la Banque et en évalue la gestion. Les principaux risques auxquels la Banque est exposée et les structures et procédures en place pour la gestion de ces risques sont plus amplement décrits aux pages 59 à 70 du rapport annuel 2007 de la Banque. Le rapport annuel peut également être consulté sur le site Web de la Banque au www.td.com/francais/rapports/index.jsp.

Responsabilité sociale

La politique de la Banque en matière de responsabilité sociale est plus amplement décrite à la page 132 du rapport annuel 2007 de la Banque et dans son dernier rapport sur les responsabilités, rapports que l'on peut consulter sur le site Web de la Banque au www.td.com/francais/rapports/index.jsp.

Planification de la relève

Le conseil et le comité des ressources de direction s'occupent de la planification de la relève pour le chef de la direction et s'assurent qu'un plan de relève est en place pour tous les autres postes de direction clés. Cela comprend la désignation de candidats éventuels et l'établissement de plans de formation pour le chef de la direction; et le développement des connaissances de la direction à la faveur d'une évaluation rigoureuse des candidats à d'autres postes de cadres supérieurs.

Politique en matière de communication

Le comité de gouvernance est notamment chargé de s'assurer que la Banque communique efficacement et de façon responsable avec ses actionnaires, les autres parties intéressées et le public. La politique en matière de communication de la Banque codifie l'engagement de la Banque de communiquer en temps opportun, avec exactitude et pondération, toute information importante concernant la Banque au plus vaste auditoire possible. Le comité de gouvernance revoit à chaque année la politique et reçoit un rapport de la direction, y compris des membres du comité de communication de l'information, décrivant les problèmes de communication de l'information survenus au cours de la dernière année. Une copie de la politique peut être consultée sur le site Web de la Banque au www.td.com/francais/gouvernance/other_policies.jsp.

Le conseil ou un comité du conseil supervise les communications avec les actionnaires et les autres parties intéressées. Cela comprend l'examen et/ou l'approbation des documents d'information clés, comme les états financiers annuels et trimestriels, le rapport annuel, la notice annuelle, la circulaire de procuration de la direction et le rapport sur les responsabilités.

Contrôles internes

Le rapport de la direction sur les contrôles internes à l'égard de l'information financière et de l'information connexe figure à partir de la page 75 du rapport annuel 2007 de la Banque qui peut être consulté sur le site Web de la Banque au www.td.com/francais/rapports/index.jsp.

Élaboration de la politique de la Banque en matière de gouvernance

Le conseil estime que la prospérité de la Banque repose sur une culture d'intégrité fondée sur le principe formulé par l'expression « donner le ton ». Tel qu'il est indiqué dans sa Charte, le conseil donne le ton à l'établissement d'une culture d'intégrité et de conformité à l'échelle de la Banque. Le conseil s'attend au plus haut niveau d'intégrité personnelle et professionnelle de la part du chef de la direction et des autres hauts dirigeants de la Banque. Le conseil surveille également l'efficacité des pratiques de gouvernance de la Banque et approuve les modifications pouvant se révéler nécessaires. Le comité de gouvernance se tient au fait des dernières exigences, tendances et notes d'orientation réglementaires en matière de gouvernance et informe au besoin le conseil des nouveaux développements en matière de gouvernance. La structure de la politique de la Banque en matière de gouvernance est fondée sur les lignes directrices en matière de gouvernance recommandées par le comité de gouvernance, avec les chartes et principales responsabilités du conseil et de ses comités.

Mesures pour la réception des commentaires et observations des parties intéressées

Le comité de vérification surveille l'application du programme de dénonciation en matière de questions financières qui établit une voie de communication confidentielle et anonyme permettant aux employés et aux autres parties intéressées de faire part de leurs préoccupations à l'égard de l'intégrité de la comptabilité, des contrôles comptables internes ou des questions portant sur la vérification de la Banque. Le programme est plus amplement décrit sur le site Web de la Banque au www.td.com/francais/governance/whistleblower.jsp. La direction et le comité de gouvernance étudient attentivement les propositions et commentaires des actionnaires et permettent aux actionnaires de communiquer régulièrement avec eux. Toutes ces suggestions et observations permettent à la Banque de mieux se situer et encadrer ses futures pratiques de gouvernance.

Les actionnaires peuvent communiquer directement, par écrit, avec les administrateurs indépendants par l'intermédiaire du président du conseil :

M. John M. Thompson
Président du conseil
La Banque Toronto-Dominion
C.P. 1
Toronto-Dominion Centre
Toronto (Ontario)
M5K 1A2

Descriptions de postes

Le comité de gouvernance revoit chaque année les descriptions de poste écrites pour les administrateurs approuvées par le conseil et recommande des modifications au conseil, s'il y a lieu. Le conseil a également approuvé des chartes du président du conseil et des présidents des comités du conseil. Ces documents peuvent être consultés sur le site Web de la Banque au www.td.com/francais/governance/charters.jsp.

Le comité des ressources de direction a élaboré une description de poste écrite pour le chef de la direction qui a été approuvée par le conseil et qui est revue par le comité chaque année. Le comité étudie également annuellement les buts et objectifs d'entreprise du chef de la direction, notamment les indicateurs de rendement pertinents pour sa rémunération. Le conseil approuve ces buts et ces objectifs à la recommandation du comité.

Orientation et formation continue

Orientation

La Banque tient des séances de formation complète destinées à guider les nouveaux administrateurs et à mettre à jour la formation des administrateurs déjà en poste. Dans le cadre de ces séances, les membres de notre équipe de direction présentent de l'information sur la gestion de la Banque, ses principales activités, son orientation stratégique, ses ressources humaines, sa technologie de l'information, son cadre législatif et ses principales questions ainsi que sur les principaux risques auxquels nous sommes exposés et répondent aux questions à cet égard. Tous les nouveaux administrateurs reçoivent un manuel d'orientation de l'administrateur qui est adapté aux besoins et au secteur d'intérêt de chaque administrateur, en fonction du comité dont l'administrateur devient membre. Les classeurs des documents de référence utilisés pour l'orientation de tous les administrateurs contiennent ce qui suit :

- les principales politiques en matière de gouvernance et les documents d'information publique de la Banque;

- de l'information relative au processus d'évaluation du conseil, de ses comités et de chacun des administrateurs;
- de l'information portant sur le portail du conseil;
- les procès-verbaux des réunions du conseil tenues l'année précédente;
- les procès-verbaux des réunions tenues l'année précédente par le ou les comités dont l'administrateur fera partie;
- les politiques et procédures importantes de la Banque; et
- des organigrammes et d'autres documents d'orientation de l'entreprise.

De plus, pendant les trois premières réunions auxquelles assiste un nouvel administrateur, celui-ci est jumelé à un administrateur d'expérience qui répondra à ses questions et lui fournira de l'information contextuelle lui permettant de mieux comprendre les documents, les exposés et les processus. Les nouveaux administrateurs sont aussi invités à participer à quelques visites d'emplacements (p. ex., succursales, centres d'opérations, parquets).

Formation continue

Le comité de gouvernance veille à la formation continue des administrateurs et fait office de centre de ressources pour la formation continue des administrateurs quant à leurs fonctions et responsabilités et veille aussi à ce que les candidats éventuels comprennent bien le rôle du conseil et de ses comités, ainsi que les attentes à l'égard de chaque administrateur. De plus, des exposés sont régulièrement faits au conseil ou à un comité sur différents aspects des activités de la Banque et, périodiquement, dans des domaines particuliers afin d'aider les administrateurs à s'acquitter de leurs obligations. Au cours de l'année dernière, le conseil a participé à des séances « approfondies » portant sur des aspects précis des activités et de la stratégie d'ensemble de la Banque. Chaque séance approfondie comprend un élément de formation générale et sert de contexte aux fins de discussions (p. ex. l'industrie, les concurrents, les tendances ainsi que les risques et les occasions d'affaires) et comporte une composante d'évaluation rétrospective. Les administrateurs ont libre accès aux membres de la direction de la Banque afin de comprendre les activités de la Banque et de se tenir à jour à cet égard et à quelque autre fin susceptible de les aider à s'acquitter de leurs responsabilités.

Enfin, les administrateurs sont régulièrement sondés sur des sujets spécifiques, tendances ou meilleures pratiques utiles pour le conseil en général ou pour un comité en particulier et qu'ils souhaiteraient approfondir. Au cours de la dernière année, la direction a fait des exposés au conseil et à ses comités sur divers aspects de l'information financière, la titrisation, les tendances liées aux risques macro-économiques, la présentation de la juste valeur, notre structure environnementale, Bâle II, notre initiative de présentation de l'information à l'échelle mondiale et notre rapport sur les responsabilités renouvelé; et un conseiller indépendant, Frederic W. Cook & Co., a abordé le sujet des tendances dans le domaine de la gouvernance en matière de rémunération des dirigeants. En outre, tous les administrateurs sont devenus membres de l'Institut des administrateurs de sociétés (ICD) et avaient donc accès aux publications et aux événements de l'ICD afin de perfectionner leurs connaissances à l'égard des responsabilités des administrateurs et des tendances actuelles en matière de gouvernance.

Conduite des affaires et comportement éthique

En tant qu'entreprise consciente de ses responsabilités sociales, la Banque s'est engagée à mener ses affaires selon les normes les plus élevées en matière de déontologie, d'intégrité, d'honnêteté, d'équité et de professionnalisme — à tous les égards, sans exception et en tout temps. Bien que l'atteinte des objectifs d'affaires soit primordiale pour assurer le succès de la Banque, la façon dont la Banque s'y prend pour les atteindre est tout aussi importante. La Banque a mis en place un certain nombre de politiques et procédures, notamment un code de conduite et d'éthique professionnelle et des politiques en matière d'opérations d'initiés qui encouragent et promeuvent une culture de conduite des affaires éthique à la Banque.

Code de conduite et d'éthique professionnelle

Le code de conduite et d'éthique professionnelle de la Banque s'applique à tous les aspects de l'entreprise, qu'il s'agisse des décisions importantes prises par le conseil d'administration ou des opérations quotidiennes des succursales. Le code a été déposé auprès des autorités de réglementation en valeurs mobilières sur SEDAR (www.sedar.com) et EDGAR (www.sec.gov). Les actionnaires peuvent en obtenir un exemplaire sur notre site Web au www.td.com/francais/gouvernance/other_policies.jsp ou en communiquant avec le Service des relations avec les actionnaires TD à l'adresse indiquée sur la couverture arrière de la présente circulaire.

Le code définit les normes qui gouvernent la manière dont les administrateurs, les dirigeants et les employés interagissent et traitent leurs collègues, les actionnaires, les clients, les fournisseurs, les concurrents et les collectivités de la Banque. Dans le respect de ces normes, la Banque s'attend à ce que les administrateurs, dirigeants et employés fassent preuve de jugement et soient tenus de rendre compte de leurs actes. Le respect du code est intégré au contrat de travail que les employés et dirigeants concluent avec la Banque. Tous les administrateurs, dirigeants et employés sont tenus chaque année de passer en revue le code et d'attester qu'ils y adhèrent.

Chaque année, le comité de gouvernance revoit le code et le comité de vérification reçoit un rapport annuel portant sur le processus d'attestation confirmant le respect du code. Le conseil et ses comités supervisent la culture d'intégrité ou la notion de « donner le ton » établie par la Banque, notamment la conformité aux politiques et procédures de la Banque en matière de déontologie personnelle et de conduite professionnelle. Le comité de gouvernance reçoit un rapport périodique énonçant les diverses politiques et structures permettant au conseil et à ses comités de s'acquitter de leurs fonctions de surveillance.

Politique en matière d'opérations d'initiés

La Banque a mis en place des protections efficaces dont la surveillance relève de dirigeants bien formés et chevronnés en matière de conformité en vue de s'assurer que tous les membres de la haute direction et autres dirigeants et employés qui occupent des postes clés ne se livrent pas involontairement à des opérations d'initiés. Certains dirigeants (notamment les membres de la haute direction désignés indiqués dans le « Tableau récapitulatif de la rémunération » de la page 33 de la présente circulaire) doivent faire approuver au préalable toute opération sur des titres par des responsables de la conformité de la Banque au moins deux jours ouvrables avant la date de l'opération. Les responsables de la conformité de la Banque doivent avoir accès aux registres des comptes d'opérations dans lesquels ces personnes détiennent des titres. Les opérations sur des titres de la Banque sont restreintes au cours de « périodes de restriction de la négociation » qui couvrent la période où les résultats financiers de la Banque sont compilés, mais n'ont pas encore été rendus publics. Conformément à la législation, les initiés doivent déposer des déclarations d'opérations d'initiés par Internet sur le Système électronique de déclaration des initiés (SEDI). Les membres de la haute direction désignés doivent en outre divulguer au préalable au public, par voie d'un communiqué de presse, quelque intention d'effectuer des opérations sur les actions ordinaires de la Banque, y compris la levée d'options, au moins cinq jours ouvrables avant la date de l'opération.

Conflits d'intérêts des administrateurs

Aucun administrateur ne peut être élu si un conflit d'intérêts potentiel ou réel risque de nuire à l'exercice de ses fonctions à titre d'administrateur — par exemple, s'il détient une participation importante dans une entité exerçant des activités en concurrence directe avec les activités principales de la Banque. Les administrateurs doivent fournir à la Banque des renseignements complets sur les entités dans lesquelles ils détiennent une participation importante, de sorte que tout conflit d'intérêts pouvant en découler puisse être repéré. Les administrateurs doivent en outre remplir un questionnaire annuel qui comprend des questions sur des participations importantes avec la Banque.

Le comité de gouvernance reçoit des rapports chaque fois qu'il existe ou pourrait exister un conflit d'intérêts opposant un administrateur et la Banque. Le comité établit la meilleure marche à suivre pour l'administrateur, toujours au mieux des intérêts de la Banque. Lorsqu'un administrateur est en conflit d'intérêts, mais que ce conflit n'est pas insoluble (l'administrateur pouvant, par exemple, s'abstenir de participer à certaines délibérations du conseil), l'administrateur reste éligible au conseil. Le comité de gouvernance suit toutefois de près l'évolution de tout conflit. Si un conflit devient incompatible avec les fonctions d'un administrateur, l'administrateur doit remettre sa démission.

Nomination des administrateurs

Le conseil s'assure que les administrateurs de la Banque, globalement, détiennent les compétences, les qualités et la formation nécessaires aux besoins de la Banque. Chaque année, le conseil recommande aux actionnaires des candidats aux postes d'administrateurs, et les actionnaires peuvent voter à l'égard de chaque candidat à l'assemblée annuelle. La recommandation résulte d'un examen approfondi du conseil quant à sa propre composition, notamment sa taille et une représentation équilibrée en ce qui a trait à l'âge, à la répartition géographique, aux compétences professionnelles et aux secteurs d'activités. Ainsi, sera choisie candidat la personne qui est en mesure de représenter efficacement la Banque là où elle exerce son activité, tant à l'échelle nationale qu'internationale; et qui possède une formation et des connaissances largement diversifiées. Tout est mis en œuvre pour promouvoir la diversité au sein du conseil, notamment l'avancement des femmes et des minorités et des personnes handicapées. La composition du conseil doit en outre respecter les restrictions de la Loi sur les banques en matière de résidence et d'appartenance au même groupe.

Le comité de gouvernance, qui se compose exclusivement d'administrateurs indépendants, établit les compétences, les qualités et la formation dont le conseil d'administration a besoin pour s'acquitter de ses diverses responsabilités, tout en veillant à diversifier la composition du conseil. Le comité de gouvernance surveille de près les questions de relève et de composition du conseil et des comités, notamment les besoins futurs en matière de recrutement d'administrateurs. Il évalue constamment les compétences et les aptitudes des administrateurs compte tenu des occasions d'affaires et des risques auxquels la Banque est exposée. Le comité de gouvernance recherche des candidats capables de combler les lacunes dans les compétences, les qualités et la formation des membres du conseil d'administration et évalue rigoureusement l'aptitude d'un candidat à apporter une contribution valable au conseil d'administration. Pour ce faire, il évalue notamment si chaque nouveau candidat peut consacrer suffisamment de temps et de ressources à ses responsabilités en tant que membre du conseil d'administration. Les administrateurs doivent s'engager à assister dans la mesure du possible aux réunions du conseil et des comités, à s'y préparer convenablement et à y participer pleinement. Si un administrateur assiste à moins de 75 % des réunions du conseil, le comité de gouvernance examinera la situation et prendra des mesures en collaboration avec l'administrateur concerné afin d'améliorer

l'assiduité de ce dernier. L'assiduité est également prise en compte dans le processus de nomination. Bien que la Banque ne restreigne pas le nombre de conseils d'administration de sociétés ouvertes auxquels un administrateur peut siéger, chaque administrateur doit consacrer suffisamment de temps à ses tâches d'administrateur. Les administrateurs élus s'engagent en outre à siéger au conseil pour une longue période.

Le conseil doit être composé d'au moins 12 administrateurs. Le comité de gouvernance recommande le nombre exact d'administrateurs qui est ensuite établi par voie de résolution des administrateurs avant chaque assemblée annuelle des actionnaires. La taille du conseil peut être modifiée à l'occasion par le conseil entre deux assemblées annuelles. Lorsqu'il examine la question de sa taille, le conseil d'administration doit tenir compte de deux objectifs opposés, c'est-à-dire maintenir sa taille à un nombre suffisamment bas pour permettre des délibérations efficaces et assurer une représentation adéquate afin de répondre aux besoins du conseil et des comités dans le contexte des activités de la Banque et de son cadre d'exploitation.

Outre les compétences et l'expérience nécessaires et le respect des exigences de la Loi sur les banques, tous les administrateurs doivent avoir les compétences requises pour les administrateurs énoncées dans la Description de poste d'administrateur de la Banque que l'on peut consulter sur le site Web de la Banque au www.td.com/francais/governance/charters.jsp.

Le comité de gouvernance a recommandé au conseil les candidats nommés dans la présente circulaire à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs ». Le comité recommande également au conseil des candidats en cas de vacances éventuelles au sein du conseil entre les assemblées annuelles.

Le comité de gouvernance trouve des candidats pouvant devenir membres du conseil. À l'occasion, il peut retenir les services de conseillers indépendants chargés de l'aider dans ses recherches. Le conseil est toujours à l'affût de candidats possibles, même s'il n'y a aucune vacance à combler au conseil et tient à jour une liste de candidats qui peut lui servir au besoin.

Mandat limité

Le conseil estime qu'il devrait maintenir un équilibre entre l'expérience et la formation, d'une part, et le besoin de changement et d'idées nouvelles, d'autre part. Les administrateurs peuvent siéger au conseil un maximum de dix ans, sous réserve d'un excellent rendement annuel, de leur réélection à chaque année par les actionnaires et du respect des autres exigences des lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise de la Banque. Dans certains cas, et sur la recommandation du comité de gouvernance, le conseil peut prolonger le mandat initial de dix ans d'un administrateur de cinq autres années, pour un mandat total maximum de 15 ans. Dans les cas les plus exceptionnels, le conseil peut prolonger le mandat d'un administrateur de cinq autres années. Pour les administrateurs actuellement en poste, les limites imposées au mandat ont pris effet à la date d'entrée en vigueur de la politique le 23 septembre 2004 ou, si elle est postérieure, à la date à laquelle ils ont été respectivement élus pour la première fois.

Âge de la retraite

Lorsqu'un administrateur atteint l'âge de la retraite de 70 ans avant d'avoir exercé son mandat de dix ans, le conseil peut décider de maintenir l'administrateur en fonction jusqu'à la fin de son mandat de dix ans ou, jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 75 ans, selon la première de ces éventualités à survenir. Cette décision est toujours conditionnelle à un excellent rendement annuel et à la réélection annuelle par les actionnaires.

Politique en matière de majorité

Si un candidat, à l'occasion d'une élection où le nombre de candidats correspond au nombre de postes à pourvoir, obtient un nombre supérieur d'abstentions de vote que de voix exprimées en faveur de son élection il doit immédiatement remettre sa démission au président du conseil. Cette démission prend effet dès qu'elle est acceptée par le conseil. Le comité de gouvernance examine sans délai l'offre de démission de l'administrateur et recommande au conseil de l'accepter ou de la refuser. Avant de formuler ses recommandations, le comité de gouvernance évalue le meilleur intérêt de la Banque et de ses actionnaires et tient compte d'un certain nombre de facteurs, notamment : des solutions de rechange pour remédier à la cause sous-jacente aux abstentions, les compétences et particularités des administrateurs et la gamme des compétences et des particularités des membres du conseil et la possibilité que cette démission empêche la Banque de se conformer à quelque exigence en matière de réglementation ou d'inscription applicable. Le conseil dispose de 90 jours pour prendre une décision finale et l'annoncer publiquement par voie d'un communiqué de presse. L'administrateur ne participe pas à quelque délibération d'un comité ou du conseil dès qu'il a remis sa démission.

Gouvernance en matière de rémunération

Rémunération des administrateurs

Le comité de gouvernance, qui se compose exclusivement d'administrateurs indépendants, passe en revue la rémunération des administrateurs et veille à ce qu'elle soit concurrentielle sur le marché et à ce qu'elle concilie les intérêts des administrateurs et des actionnaires. Le conseil fixe le mode et le montant de la rémunération des administrateurs en fonction des recommandations formulées par le comité de gouvernance. La rémunération des administrateurs est plus amplement décrite dans la présente circulaire de procuration à la page 12, à la rubrique « Rémunération des administrateurs ».

Rémunération de la direction

Le comité des ressources de direction, également composé exclusivement d'administrateurs indépendants, supervise le programme de rémunération de la direction. Le programme de rémunération de la direction de la Banque vise à recruter et à maintenir en fonction les membres de la direction; à récompenser le rendement; à concilier les intérêts des membres de la direction et des actionnaires; à assurer une relève efficace aux postes de direction clés par la conservation et le développement des principales ressources; et à motiver le rendement par une rémunération liée à la réalisation d'objectifs d'entreprise stratégiques et au rendement de la Banque dans son ensemble. Le comité des ressources de direction, de concert avec le conseiller indépendant du comité, examine et approuve la rémunération totale, les primes annuelles et la rémunération à moyen et à long terme (y compris la rémunération en actions) de certains dirigeants et fournit des conseils au conseil à cet égard. Ces dirigeants sont, notamment, les membres de la haute direction désignés qui figurent dans le tableau récapitulatif de la rémunération à la page 33 de la présente circulaire. Le comité examine l'information financière relative à la rémunération des membres de la haute direction qui figure dans la circulaire avant que le conseil ne l'approuve et ne la rende publique.

La Banque s'efforce d'être un chef de file sur le marché en matière de gouvernance et a adopté certaines pratiques en matière de rémunération de la direction en accord avec les meilleures pratiques en vigueur :

- une fois élaborés, les régimes de rémunération de la direction sont assujettis à des vérifications complètes prospectives et rétrospectives;
- le salaire varie en fonction du rendement et cette variabilité est généralement plus importante aux échelons supérieurs de la hiérarchie;
- certains membres de la direction sont tenus à une exigence d'actionnariat pendant certains délais après leur retraite; et
- les exigences d'actionnariat visant les membres de la direction sont parmi les plus élevées du marché.

L'information relative au conseiller indépendant du comité, Frederic W. Cook & Co., figure à la page 17 de la présente circulaire.

Rémunération du chef de la direction

Le comité des ressources de direction et le président du conseil passent en revue chaque année le rendement du chef de la direction par rapport à des objectifs préétablis. De concert avec le conseiller indépendant du comité, il fait ensuite des recommandations au conseil quant au salaire total et à la rémunération incitative (y compris la rémunération à moyen et à long terme ainsi que la rémunération en actions) du chef de la direction. L'évaluation du chef de la direction comprend un examen de son intégrité personnelle ainsi que de la culture d'intégrité qu'il a instaurée, avec les autres membres de la haute direction, au sein de la Banque. La rémunération du chef de la direction pour 2007 est plus amplement décrite à la rubrique intitulée « Rendement et rémunération du chef de la direction » à la page 29 de la présente circulaire.

Autres comités du conseil

Le conseil a formé les comités suivants : le comité de vérification; le comité de gouvernance; le comité du risque; et le comité des ressources de direction. Ces comités sont plus amplement décrits à partir de la page 14 de la présente circulaire. Tous les membres de comités sont des administrateurs « indépendants » au sens de la Politique en matière d'indépendance des administrateurs et des lignes directrices des ACVM.

La charte de chacun des quatre comités du conseil prévoit des exigences quant à leur composition. Le comité de gouvernance recommande la composition de chacun des comités. Chaque administrateur indépendant devrait siéger à au moins un comité par année. Le conseil approuve la composition des comités et peut révoquer un membre d'un comité conformément aux règles et à la réglementation applicables, et pour quelque autre motif valable. Lorsqu'il évalue la meilleure composition d'un comité, le comité de gouvernance essaie d'établir un équilibre entre l'expérience et les connaissances pertinentes des membres du comité et d'établir un roulement dans la composition des comités afin que ceux-ci bénéficient de nouvelles connaissances et perspectives.

Chaque comité peut tenir en totalité ou en partie une réunion à huis clos sans la présence de membres de la direction. Tel qu'il est indiqué ci-dessus, chaque comité inscrit une telle séance à huis clos à l'ordre du jour de ses réunions régulièrement prévues. Par exemple, le comité de vérification se réunit seul respectivement avec le chef des finances, le chef de la vérification, le chef de la conformité et le vérificateur des actionnaires et à huis clos à chacune de ses réunions trimestrielles régulièrement prévues. Chaque comité peut retenir les services de conseillers indépendants, rémunérés par la Banque, chargés de fournir des conseils spécialisés.

Chaque année, les comités revoient leur charte afin de s'assurer que ces chartes respectent ou dépassent les obligations de la réglementation et des actionnaires, et que les comités fonctionnent efficacement. Le comité de gouvernance passe en revue les modifications et les soumet au conseil pour approbation. Chaque comité a actuellement pour pratique d'établir des objectifs annuels et des buts clés, de se concentrer sur ses principales responsabilités et activités et d'accorder la priorité aux affaires du

comité tout au long de l'année. Les comités évaluent où ils en sont par rapport à leurs objectifs pendant l'année. La charte de chacun des comités est affichée sur le site Web de la Banque au www.td.com/francais/governance/charters.jsp.

Évaluations

Le conseil évalue chaque année l'efficacité du conseil et de son président, de ses comités et de leur président, de chacun des administrateurs et du chef de la direction. L'évaluation de chacun des administrateurs comprend notamment une auto-évaluation et une évaluation par les pairs. Le processus de rétroaction du conseil d'administration est mené par le comité de gouvernance et le président du conseil en collaboration avec le secrétaire et un conseiller indépendant. Le processus de rétroaction du conseil se veut constructif et vise la mise en place des meilleurs programmes d'amélioration continue des aptitudes de chaque administrateur et du fonctionnement et de l'efficacité du conseil et de ses comités.

Rétroaction du conseil et de chaque administrateur

Les administrateurs remplissent un sondage de rétroaction annuel sur l'efficacité et le rendement du conseil. Les administrateurs sont également priés d'évaluer ce qui fonctionne bien au sein du conseil, ce qui devrait être fait différemment, et quelles devraient être les principales priorités du conseil pour l'année à venir. Les résultats compilés sont ensuite revus par le président du conseil afin de cerner les tendances et les mesures à prendre. Parallèlement, le président du conseil rencontre chacun des administrateurs pour une discussion franche sur le rendement et les points à améliorer du conseil, de ses comités et de l'administrateur. Ces discussions varient d'une année à l'autre, une année l'accent est mis sur la réception de la rétroaction et l'année suivante sur la prestation de la rétroaction aux administrateurs.

Le président du conseil engage une discussion préparatoire avec le comité de gouvernance aux fins d'examiner le rapport de rétroaction et de proposer des plans d'action visant à mettre en œuvre les possibilités d'amélioration issues des résultats du sondage. Le président du conseil dirige ensuite une discussion à huis clos sur les résultats et les plans d'action proposés avec les membres du conseil non membres de la direction. Le comité de gouvernance supervise la mise en œuvre des plans d'action tout au long de l'année.

Rétroaction des comités et des présidents de comités

Le sondage de rétroaction du conseil invite les administrateurs à commenter l'efficacité et les activités des comités auxquels ils siègent et des présidents des comités. Chaque comité discute des résultats compilés à huis clos. Chaque comité fixe ensuite les principaux objectifs en vue de mettre en œuvre les possibilités d'amélioration issues des résultats. Chaque comité assure le suivi de ses principaux objectifs tout au long de l'année à venir.

Le comité de gouvernance surveille également l'efficacité de la mise en œuvre des principaux objectifs de chaque autre comité tout au long de l'année. Il repère les points communs de chacun des comités devant être traités au niveau de la gouvernance. À la suite de la compilation des résultats du sondage de rétroaction de l'année dernière, le comité de gouvernance s'est établi comme objectif pour 2007 de superviser l'amélioration continue des processus du conseil et des comités relativement à la rapidité de la publication des ordres du jour, à la remise des documents à l'avance et aux exposés. Un protocole de processus du conseil et des comités a été mis en œuvre à titre de ligne directrice pour tous les participants aux réunions du conseil et des comités. Le président du conseil et le secrétaire ont mis en œuvre le protocole de processus avec l'appui et l'approbation des présidents des comités. Tous les participants aux réunions ont reçu un exemplaire du protocole de processus, et le comité de gouvernance surveille sa mise en œuvre et fournit sa rétroaction à la direction.

Rétroaction du président du conseil

Dans le cadre du sondage, les administrateurs sont priés à chaque année d'évaluer et de commenter le rendement du président du conseil. Les réponses individuelles sont compilées par un conseiller indépendant. Le président du comité des ressources de direction dirige une discussion à huis clos avec le conseil (en l'absence du président) et rencontre par la suite à ce sujet le président du conseil.

Évaluation du chef de la direction

Les administrateurs sont priés d'évaluer et de commenter à chaque année le rendement du chef de la direction dans le cadre du sondage. Encore une fois, les réponses individuelles sont compilées par le conseiller indépendant. Le président du conseil dirige une discussion à huis clos sur les résultats de l'évaluation du chef de la direction avec le comité des ressources de direction et ensuite avec le conseil (en l'absence du chef de la direction). Le président du conseil rencontre ensuite à ce sujet le chef de la direction.

Rétroaction tous azimuts de la direction

Dans tous les cas (évaluation du conseil, de ses comités et de leur président, du président du conseil et du chef de la direction), les membres de la haute direction sont priés de remplir un sondage et de s'exprimer franchement dans le cadre du processus. Les résultats des sondages remplis sont compilés et intégrés dans les différents rapports de rétroaction.

La Banque Toronto-Dominion
C.P. 1
Toronto-Dominion Centre
Toronto (Ontario)
M5K 1A2
www.td.com

Relations avec les actionnaires TD
Voir l'adresse ci-dessus
416-944-6367 ou 1-866-756-8936
courriel : tdshinfo@td.com

Compagnie Trust CIBC Mellon
C.P. 7010
Succursale postale Adelaide Street
Toronto (Ontario)
M5C 2W9
416-643-5500 ou 1-800-387-0825
télécopieur : 416-643-5501 (demandes de renseignements généraux) ou
416-368-2502 (pour l'envoi des procurations)
courriel : inquiries@cibcmellon.com

Les actionnaires peuvent communiquer
directement avec les administrateurs
indépendants par l'intermédiaire
du président du conseil,
à l'adresse suivante :

M. John M. Thompson
Président du conseil
La Banque Toronto-Dominion
C.P. 1
Toronto-Dominion Centre
Toronto (Ontario)
M5K 1A2

