

LA BANQUE TORONTO-DOMINION

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

Assemblée annuelle du 2 avril 2020

✓ **VOTRE VOTE EST IMPORTANT**

Votre participation en tant qu'actionnaire compte beaucoup pour nous.

Veuillez lire la présente circulaire de procuration de la direction et exercer les droits de vote se rattachant à vos actions.



La Banque Toronto-Dominion

Avis d'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires

DATE

Le jeudi 2 avril 2020
9 h 30 (heure de l'Est)

LIEU

Design Exchange
TD Centre, 234 Bay Street
Toronto (Ontario) M5K 1B2

ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

À l'assemblée, il sera demandé aux actionnaires :

1. de recevoir les états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2019 ainsi que le rapport d'audit s'y rapportant
2. d'élire les administrateurs
3. de nommer l'auditeur
4. d'examiner une résolution consultative portant sur la démarche adoptée à l'égard de la rémunération de la haute direction présentée dans la circulaire de procuration de la direction
5. d'étudier les propositions soumises par des actionnaires et décrites aux pages 77 à 81 de la présente circulaire de procuration de la direction
6. d'examiner toute autre question qui peut être dûment soumise à l'assemblée

On peut obtenir des renseignements sur chaque point à l'ordre du jour à compter de la page 7 de la circulaire de procuration de la direction.

Les détenteurs d'actions ordinaires le 7 février 2020 ont le droit de voter à l'égard de chacune des questions soumises au vote à l'assemblée, sous réserve des restrictions applicables de la *Loi sur les banques* (Canada). Au 7 février 2020, 1 809 182 012 actions ordinaires de La Banque Toronto-Dominion étaient en circulation.

Votre vote est important. Si vous ne pouvez être présent à l'assemblée, nous vous prions d'exercer les droits de vote se rattachant à vos actions. Pour que votre vote soit pris en compte, les procurations doivent parvenir à l'agent des transferts ou au secrétaire de la banque au moins 24 heures avant l'assemblée. Des instructions de vote détaillées à l'intention des actionnaires inscrits et non inscrits figurent à compter de la page 2 de la circulaire de procuration de la direction.

Par ordre du conseil d'administration,



Scott Fixter
Vice-président, Affaires juridiques et secrétaire
Toronto (Ontario) Canada

Le 7 février 2020



À l'attention de nos actionnaires,

Vous êtes invités à vous joindre à nous à notre 164^e assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires qui aura lieu à Toronto le 2 avril 2020.

L'assemblée annuelle représente également une bonne occasion pour nous de revoir les réalisations et les enjeux de la dernière année, de parler de l'avenir et de recevoir directement les observations de nos actionnaires.

Nous vous encourageons à lire la présente circulaire de procuration de la direction et à exercer les droits de vote se rattachant à vos actions, que vous assistiez à l'assemblée en personne ou non. La présente circulaire décrit les points à l'ordre du jour de l'assemblée et donne à nos actionnaires des renseignements au sujet de la démarche adoptée par la banque à l'égard de la rémunération de la haute direction et de la gouvernance. Vous trouverez à partir de la page 2 de la présente circulaire ainsi que dans le formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote ci-joint 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 à l'assemblée, vous pouvez en suivre le déroulement par d'autres moyens :

- diffusion Web : nous diffuserons en direct l'assemblée sur notre site Web au www.td.com/francais/investisseurs/accueil/assemblees-annuelles/2020/index.jsp
- reprise : une version enregistrée de l'assemblée sera accessible sur notre site Web au www.td.com/francais/investisseurs/accueil/assemblees-annuelles/2020/index.jsp

Nous nous réjouissons à la perspective de rencontrer les actionnaires à notre assemblée le 2 avril et nous espérons que vous pourrez y participer.

Recevez nos salutations distinguées.



Brian M. Levitt
Président du conseil



Bharat B. Masrani
Président du Groupe et chef de la direction

TD s'engage à communiquer efficacement et de façon responsable avec les actionnaires, les autres parties intéressées et le public. TD met à la disposition des actionnaires plusieurs moyens de communiquer directement avec les administrateurs indépendants par l'entremise du président du conseil, notamment par courrier électronique adressé aux Relations avec les actionnaires de TD à l'adresse tdshinfo@td.com. Les courriels qui proviennent d'actionnaires indiquant qu'ils souhaitent communiquer directement avec les administrateurs indépendants seront transmis au président du conseil.



CIRCULAIRE DE PROCURATION DE LA DIRECTION

À L'INTÉRIEUR

RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE	2	INFORMATION COMPLÉMENTAIRE	59
ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE	7	Démarche en matière de rémunération	
Réception des états financiers	7	totale du personnel	59
Élection des administrateurs	7	Adhésion aux principes du Conseil de	
Nomination de l'auditeur	7	stabilité financière et pratiques en	
Vote consultatif portant sur la démarche en		matière de gestion des risques	60
matière de rémunération de la haute		Preneurs de risques importants	64
direction	8	Information sommaire complémentaire sur	
Propositions des actionnaires	9	la rémunération	65
CANDIDATS AUX POSTES		Prestations en vertu des plans de retraite	67
D'ADMINISTRATEURS	10	Mécanismes relatifs à la retraite de	
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	19	M. Masrani	69
Éléments de la rémunération des		Obligation au titre des prestations	
administrateurs	19	déterminées constituées des membres de	
Tableau de la rémunération des		la haute direction visés	70
administrateurs	20	Obligation au titre des cotisations	
Exigences d'actionnariat des		déterminées constituées des membres de	
administrateurs	21	la haute direction visés	70
LETTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES		Prestations en cas de cessation des	
HUMAINES AUX ACTIONNAIRES	22	fonctions et de changement de contrôle	71
RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES		Options d'achat d'actions	73
HUMAINES (CRH)	27	PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES	77
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	29	RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE ET ENJEUX	
DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION		ESG CHEZ TD	83
DE LA HAUTE DIRECTION	30	PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET	
Principes relatifs à la rémunération des		DIRIGEANTS ET AUTRES OPÉRATIONS AVEC	
dirigeants	30	LA BANQUE	85
Éléments de la rémunération de la haute		ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES	
direction	30	ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS	85
Fonctionnement du plan de rémunération		APPROBATION DES ADMINISTRATEURS	85
de la haute direction	31	ANNEXE A — GOUVERNANCE	86
PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION EN 2019	41	Politiques et pratiques	86
Rémunération en fonction de la		Rapports du conseil d'administration et des	
performance en 2019 aux termes du plan		comités	101
de rémunération de la haute direction	41	DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS DES	
Tableau sommaire de la rémunération	54	ACTIONNAIRES	110
Attributions en vertu d'un plan incitatif	56		
Performance de la banque et rémunération			
des dirigeants	58		

À moins d'indication contraire, tous les renseignements figurant dans la présente circulaire de procuration de la direction (la circulaire) sont en date du 7 février 2020 et le numéraire est en dollars canadiens. Dans la présente circulaire, la banque et TD renvoient à La Banque Toronto-Dominion, vous et votre renvoi au détenteur des actions ordinaires de la banque et les actions ordinaires et les actions renvoient aux actions ordinaires de la banque.

Des renseignements financiers concernant la banque figurent dans nos états financiers consolidés comparatifs et dans le rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2019 (rapport de gestion). Des renseignements financiers et des renseignements supplémentaires concernant la banque peuvent être consultés sur le site Web de la banque (www.td.com/francais), sur SEDAR (www.sedar.com) et sur le site Web de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis (www.sec.gov), ou être obtenus sans frais sur demande adressée aux Relations avec les actionnaires de TD, dont les coordonnées figurent à la page 111 de la présente circulaire.

RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE

SOLlicitATION DES PROCURATIONS

Vous recevez la présente circulaire dans le cadre de la sollicitation par la direction de procurations devant servir à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la banque (l'assemblée) qui aura lieu à l'endroit, à l'heure et aux fins indiqués dans l'avis d'assemblée annuelle qui accompagne la présente circulaire. La banque sollicite des procurations principalement par la poste. Toutefois, des administrateurs, des dirigeants et des employés de la banque pourraient également communiquer avec vous par téléphone, par écrit ou en personne. La banque a retenu les services de D.F. King pour l'aider dans le cadre de cette procédure, à un coût estimatif de 34 000 \$. La banque assumera les coûts liés à la sollicitation de procurations.

QUI PEUT VOTER

Le 7 février 2020, soit la date servant à déterminer quels actionnaires ont le droit de voter à l'assemblée, on comptait 1 809 182 012 actions ordinaires en circulation, lesquelles donnaient droit de vote à l'égard de chacune des questions soumises au vote à l'assemblée, sous réserve des restrictions applicables de la *Loi sur les banques* (Canada) (la Loi sur les banques). Les droits de vote afférents aux actions ne peuvent être exercés si les actions sont détenues en propriété véritable par :

- le gouvernement du Canada ou un de ses organismes
- le gouvernement d'une province du Canada ou un de ses organismes
- le gouvernement d'un pays étranger ou toute subdivision politique d'un pays étranger ou un de ses organismes
- toute personne ou entité qui a fait l'acquisition de plus de 10 % des actions ordinaires sans approbation conformément aux dispositions de la Loi sur les banques

De plus, il est interdit à toute personne ou à toute entité qui contrôle cette personne, d'exprimer au total sur une question particulière, dans le cadre d'un vote des actionnaires, un nombre de voix supérieur à 20 % des voix possibles sur la question.

La direction et le conseil n'ont connaissance d'aucune personne qui exerce un droit de propriété véritable, directement ou indirectement, ou un contrôle ou une emprise, sur plus de 10 % des actions ordinaires.

COMBIEN AI-JE DE DROITS DE VOTE?

Vous avez droit à une voix pour chaque action ordinaire immatriculée à votre nom ou dont vous êtes propriétaire véritable le 7 février 2020 sous réserve des restrictions décrites ci-dessus.

COMMENT EXERCER LES DROITS DE VOTE

La façon dont vous exercerez vos droits de vote variera selon que vous êtes un actionnaire non inscrit (véritable) ou un actionnaire inscrit. La plupart des actionnaires de la banque sont des « propriétaires véritables » qui sont des actionnaires non inscrits.

	Propriétaires véritables	Actionnaires inscrits
Type d'actionnaire	Vous êtes un propriétaire véritable si vos actions ordinaires sont détenues au nom d'un intermédiaire, comme une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières ou un fiduciaire, et que, par conséquent, les actions ne sont pas immatriculées à votre nom. Vous pouvez voter en personne à l'assemblée ou nommer une autre personne, appelée un fondé de pouvoir, pour assister à l'assemblée et voter en votre nom (voir « Nomination d'un autre fondé de pouvoir » ci-après pour plus de détails). Pour exercer les droits de vote se rattachant à vos actions, vous devez suivre attentivement les directives qui figurent sur le formulaire d'instructions de vote que vous a transmis votre intermédiaire avec la présente circulaire.	Vous êtes un actionnaire inscrit si votre nom figure sur votre certificat d'actions ordinaires ou si vous détenez vos actions ordinaires par l'entremise du système d'inscription directe aux États-Unis. Vous pouvez voter en personne à l'assemblée ou nommer une autre personne, appelée un fondé de pouvoir, pour assister à l'assemblée et y voter pour votre compte (voir « Nomination d'un autre fondé de pouvoir » ci-après pour plus de détails). Veuillez suivre attentivement les directives qui figurent sur le formulaire de procuration que vous avez reçu avec la présente circulaire.
Comment voter en personne à l'assemblée	a) Insérez votre nom dans l'espace réservé à cette fin ou cochez la case appropriée sur le formulaire d'instructions de vote afin de vous nommer à titre de fondé de pouvoir, signez et datez le formulaire (ne remplissez pas la partie relative à l'exercice des droits de vote) et retournez-le dans l'enveloppe fournie ou de la manière autorisée par votre intermédiaire; ou b) si vous y avez accès, rendez-vous à l'adresse www.proxyvote.com et inscrivez votre numéro de contrôle indiqué sur le formulaire d'instructions de vote ci-joint et inscrivez votre nom dans la section « Changement de fondé de pouvoir » du site de vote électronique. Dans certains cas, votre intermédiaire peut vous transmettre des documents supplémentaires qui doivent aussi être remplis pour que vous puissiez voter en personne à l'assemblée. Veuillez vous inscrire auprès de Société de fiducie AST (Canada) (AST), l'agent des transferts de la banque, lorsque vous arrivez à l'assemblée.	Veuillez ne pas remplir ni retourner le formulaire de procuration. Veuillez vous inscrire auprès d'AST, l'agent des transferts de la banque, lorsque vous arrivez à l'assemblée.

	Propriétaires véritables	Actionnaires inscrits
Comment voter par procuration si vous ne souhaitez pas assister à l'assemblée	a) Veuillez remplir le formulaire d'instructions de vote ci-joint et le retourner dans l'enveloppe fournie ou de la manière autorisée par votre intermédiaire; b) si possible, rendez-vous à l'adresse www.proxyvote.com et inscrivez votre numéro de contrôle indiqué sur le formulaire d'instructions de vote ci-joint et suivez les directives du site de vote électronique; ou c) si possible, votez au moyen de votre appareil mobile ou par téléphone ou télécopieur en suivant les instructions sur le formulaire d'instructions de vote ci-joint. Vous pouvez indiquer vos instructions de vote dans la section relative à l'exercice des droits de vote sur le formulaire ou nommer un fondé de pouvoir pour assister à l'assemblée et exercer les droits de vote se rattachant à vos actions en votre nom (voir « Nomination d'un autre fondé de pouvoir » ci-après pour plus de détails).	Remplissez et signez le formulaire de procuration ci-joint et retournez-le dans l'enveloppe fournie ou de la manière autrement indiquée dans le formulaire de procuration (voir « Nomination d'un autre fondé de pouvoir » ci-après pour plus de détails). Vous pouvez également voter en ligne en allant à l'adresse : a) www.astvotemaprocuracion.com (si vous détenez un certificat d'actions); ou b) www.investorvote.com/TDM (si vous détenez vos actions par l'entremise du système d'inscription directe), et en suivant les directives sur le formulaire de procuration ci-joint. Si possible, vous pouvez aussi voter par courriel ou télécopieur en suivant les instructions sur le formulaire de procuration ci-joint.
Retour du formulaire	Votre intermédiaire doit faire parvenir à AST vos instructions de vote au moins 24 heures avant l'assemblée. Votre intermédiaire doit donc recevoir vos instructions de vote suffisamment à l'avance pour pouvoir y donner suite, soit généralement un jour avant la date de dépôt de la procuration indiquée sur votre formulaire d'instructions de vote.	Vous pouvez retourner votre formulaire de procuration au secrétaire de la banque par la poste ou en mains propres au Service juridique, La Banque Toronto-Dominion, TD Bank Tower, 66, rue Wellington Ouest, 15^e étage, Toronto (Ontario) M5K 1A2. Les procurations doivent être reçues au moins 24 heures avant l'assemblée.
Modification de votre vote	Veuillez communiquer avec votre intermédiaire pour obtenir des directives sur la manière de révoquer vos instructions de vote.	Si vous avez signé et retourné le formulaire de procuration ci-joint, vous pouvez le révoquer en remettant un avis écrit au secrétaire de la banque de l'une ou l'autre des manières indiquées sur le formulaire de procuration ci-joint au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le 1^{er} avril 2020, ou au président de l'assemblée avant le début de l'assemblée ou de toute autre manière permise par la loi. Votre avis écrit doit indiquer clairement votre intention de révoquer la procuration. Si vous avez voté en ligne et souhaitez changer vos instructions de vote, vous pouvez aller à l'adresse a) ou à l'adresse b) ci-après et voter de nouveau au moyen de votre numéro de contrôle : a) www.astvotemaprocuracion.com (si vous détenez un certificat d'actions); ou b) www.investorvote.com/TDM (si vous détenez vos actions par l'entremise du système d'inscription direct).

NOMINATION D'UN AUTRE FONDÉ DE POUVOIR

Les personnes nommées à titre de fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint sont des administrateurs et/ou des dirigeants de la banque. Vous pouvez nommer un autre fondé de pouvoir si vous êtes un actionnaire inscrit ou un propriétaire véritable. **Si vous désirez nommer une autre personne pour vous représenter à l'assemblée, vous pouvez le faire de l'une ou l'autre des manières indiquées ci-dessous. Les procurations doivent parvenir à AST ou au secrétaire de la banque, au moins 24 heures avant l'assemblée.** Les coordonnées de l'agent des transferts de la banque sont indiquées à la page 110 de la présente circulaire et celles du secrétaire de la banque sont indiquées ci-dessus à la rubrique « Actionnaires inscrits — Retour du formulaire ».

Actionnaires inscrits	Propriétaires véritables (Canada seulement)	Propriétaires véritables (États-Unis seulement)
Inscrivez le nom de cette personne dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire de procuration. Transmettez la procuration dans l'enveloppe fournie ou de la manière indiquée dans le formulaire de procuration.	a) Inscrivez le nom de cette personne dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire d'instructions de vote que vous fournit votre intermédiaire, signez et datez le formulaire (ne remplissez pas la partie relative à l'exercice des droits de vote) et retournez-le dans l'enveloppe fournie ou de la manière autorisée par votre intermédiaire; ou b) si vous y avez accès, rendez-vous à l'adresse www.proxyvote.com et inscrivez votre numéro de contrôle indiqué sur le formulaire d'instructions de vote ci-joint et inscrivez le nom de la personne dans la section « Changement de fondé de pouvoir » du site de vote électronique.	Cochez la case : « To attend the meeting and vote these shares in person » dans le formulaire d'instructions de vote que vous fournit votre intermédiaire, et retournez les instructions de vote de la manière autorisée par celui-ci demandant ainsi qu'on vous envoie une procuration réglementaire. Dans la procuration réglementaire qui vous est envoyée, nommez un représentant pour assister à l'assemblée et y exercer les droits de vote rattachés à vos actions en personne. Retournez la procuration réglementaire de la manière autorisée par votre intermédiaire.

Votre fondé de pouvoir doit assister à l'assemblée en personne pour que votre vote soit pris en compte.

EXERCICE DE VOTRE DROIT DE VOTE PAR PROCURATION

Si vous êtes habile à voter et que vous avez convenablement donné vos instructions de vote dans votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, le fondé de pouvoir sera tenu d'exercer les droits de vote afférents à vos actions ordinaires conformément à vos instructions. Si vous n'avez pas donné d'instructions de vote dans votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, votre fondé de pouvoir votera comme bon lui semble. Aux fins de l'élection des administrateurs et de la nomination de l'auditeur, vous pouvez voter POUR ou encore vous en ABSTENIR; aux fins du vote à titre consultatif sur la démarche en matière de rémunération de la haute direction, vous pouvez voter POUR ou CONTRE; et aux fins du vote sur chacune des propositions des actionnaires, vous pouvez voter POUR ou CONTRE ou encore vous en ABSTENIR. Une abstention sera prise en compte comme une présence aux fins de la constatation du quorum mais elle ne le sera pas en tant que voix exprimée afin d'établir si chaque proposition des actionnaires est approuvée à la majorité des voix exprimées requises.

Si vous nommez les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint à titre de fondés 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 de chaque candidat dont le nom figure sous la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs »;
- POUR la nomination d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeur;
- POUR la démarche en matière de rémunération de la haute direction, qui est présentée dans les rubriques « Rapport du comité des ressources humaines (CRH) » et « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » de la présente circulaire; et
- CONTRE chacune des propositions des actionnaires décrites aux pages 77 à 81.

APPROBATION DES ACTIONNAIRES

Chacune des questions indiquées dans la présente circulaire doit être adoptée à la majorité simple des voix exprimées, en personne ou par procuration.

MODIFICATIONS AUX QUESTIONS SOULEVÉES À L'ASSEMBLÉE OU NOUVELLES QUESTIONS SOUMISES À L'ASSEMBLÉE

Le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote 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 ou des autres questions qui peuvent être dûment soulevées à l'assemblée. En date de l'impression de la présente circulaire, la direction n'est au courant d'aucune modification ou autre question qui pourrait être soumise à l'assemblée. Toutefois, si l'assemblée est dûment saisie d'autres questions, il est prévu que la personne nommée à titre de fondé de pouvoir exercera ces droits de vote comme bon lui semble à l'égard de ces questions.

CONFIDENTIALITÉ DU VOTE

Pour assurer la confidentialité de votre vote, les procurations sont comptabilisées et totalisées par AST. Les procurations sont soumises à la banque uniquement lorsque la loi l'exige ou lorsqu'un actionnaire a clairement l'intention de communiquer ses observations à la direction ou au conseil. Les actionnaires qui préfèrent que leur avoir et leur vote restent absolument confidentiels peuvent faire inscrire leurs actions ordinaires au nom d'un prête-nom.

RÉSULTATS DE VOTE

Les résultats de vote de l'assemblée sont accessibles peu de temps après l'assemblée sur le site Web de la banque (www.td.com/francais/rapports), au www.sedar.com et au www.sec.gov.

LIVRAISON ÉLECTRONIQUE DES DOCUMENTS AUX ACTIONNAIRES

La banque offre la livraison électronique des documents destinés aux actionnaires, y compris la présente circulaire, aux propriétaires véritables et actionnaires inscrits. Les actionnaires inscrits à la livraison électronique seront avisés par courriel lorsque les documents seront affichés à l'adresse www.td.com/francais/investisseurs, auquel moment ils pourront être consultés et/ou téléchargés. La façon de s'inscrire varie selon que vous êtes un propriétaire véritable ou un actionnaire inscrit. Le tableau qui suit présente la manière dont les actionnaires peuvent s'inscrire à la livraison électronique.

	Avant l'assemblée	Après l'assemblée
Actionnaires inscrits (certificat)	Rendez-vous au www.astvotetzmaprocuration.com et utilisez le numéro de contrôle qui figure sur votre formulaire de procuration.	Inscrivez-vous à la transmission électronique à l'adresse https://ca.astfinancial.com/InvestorServices/edelivery?lang=fr ou en communiquant avec AST (dont les coordonnées figurent à la page 110 de la présente circulaire) pour obtenir d'autres directives.
Actionnaires inscrits (système d'inscription directe)	Rendez-vous au www.investorvote.com/TDM et utilisez le numéro de contrôle qui figure sur votre formulaire de procuration.	Inscrivez-vous à la transmission électronique à l'adresse www.computershare.com/investor ou en communiquant avec Computershare (dont les coordonnées figurent à la page 110 de la présente circulaire) pour obtenir d'autres directives.
Propriétaires véritables	Rendez-vous au www.proxyvote.com et utilisez le numéro de contrôle qui figure sur votre formulaire d'instructions de vote.	Communiquez avec votre intermédiaire pour obtenir un numéro d'inscription unique et d'autres directives.

ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

RÉCEPTION DES ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés comparatifs de la banque et le rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2019 (le rapport de gestion 2019) ainsi que le rapport d'audit y afférent seront présentés aux actionnaires de la banque à l'assemblée. Ces documents sont inclus dans le rapport annuel 2019 de la banque, qui est envoyé par la poste aux actionnaires avec la présente circulaire et peut être consulté au www.td.com/francais, au www.sedar.com et dans le rapport annuel sur formulaire 40-F de la banque au www.sec.gov.

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Treize candidats proposés à l'élection à titre d'administrateurs de la banque ont été recommandés au conseil d'administration par le comité de gouvernance. À l'exception de M^{me} S. Jane Rowe, tous les candidats sont actuellement administrateurs de la banque. Des renseignements au sujet de chaque candidat figurent à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire. La politique en matière de majorité de la banque est décrite à l'annexe A de la présente circulaire.

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

Le conseil vous recommande de voter POUR l'élection à titre d'administrateur de chaque candidat dont le nom figure à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs ».

NOMINATION DE L'AUDITEUR

Le comité d'audit du conseil d'administration a évalué le rendement et l'indépendance d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (EY) et le conseil recommande de renouveler le mandat d'EY en tant qu'auditeur de la banque (l'auditeur nommé par les actionnaires) jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. À moins d'indication contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter POUR le renouvellement du mandat d'EY en qualité d'auditeur nommé par les actionnaires. EY a été nommée à titre d'auditeur nommé par les actionnaires pour l'exercice terminé le 31 octobre 2019, conformément à la Loi sur les banques et à la recommandation du comité d'audit, et agit à titre d'auditeur externe indépendant exclusif de la banque depuis le commencement de l'exercice terminé le 31 octobre 2006. Un représentant d'EY assistera à l'assemblée et pourra répondre à vos questions.

Le conseil vous recommande de voter POUR la nomination d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. en tant qu'auditeur.

POLITIQUES D'APPROBATION PRÉALABLE ET HONORAIRES POUR LES SERVICES DE L'AUDITEUR NOMMÉ PAR LES ACTIONNAIRES

Le comité d'audit de la banque a mis en œuvre une politique restreignant les services que l'auditeur nommé par les actionnaires peut fournir au nom de la banque, de ses filiales et les entités sur lesquelles il a une influence notable. Les services devant être fournis par l'auditeur nommé par les actionnaires, de même que les honoraires correspondant à ces services, doivent être autorisés en vertu de la loi et de la politique, et nécessitent aussi l'approbation préalable du comité d'audit aux termes de la politique. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les politiques d'approbation préalable et les honoraires pour les services de l'auditeur nommé par les actionnaires, veuillez consulter la notice annuelle 2019 de la banque (au www.td.com/francais/investisseurs/accueil/rapports-financiers/notices-annuelles/notices.jsp ou au www.sedar.com).

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

(en millions de dollars)	Honoraires versés à Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L.		
	2019	2018	2017
Honoraires d’audit ¹⁾	26,4	26,5	24,2
Honoraires pour services liés à l’audit ²⁾	1,5	1,4	1,6
Honoraires pour services fiscaux ³⁾	1,8	2,7	2,4
Autres honoraires ⁴⁾	0,5	1,8	2,0
Total ⁵⁾	30,2	32,3	30,3

- 1) Les honoraires d’audit représentent les honoraires professionnels relatifs à l’audit des états financiers de la banque, y compris l’audit du contrôle interne à l’égard de l’information financière, l’audit de ses filiales et à d’autres services normalement offerts par l’auditeur nommé par les actionnaires dans le cadre de dépôts légaux auprès des autorités de réglementation ou de mandats prévus par la loi.
- 2) Les honoraires pour services liés à l’audit représentent les honoraires pour les services de certification et services connexes rendus par l’auditeur nommé par les actionnaires. Ces services comprennent : les audits des programmes d’avantages sociaux; les audits d’organismes de bienfaisance; les services d’audit de certaines structures d’accueil que la banque administre; les consultations comptables et fiscales ayant trait aux fusions, acquisitions, désinvestissements et restructurations; les examens des contrôles des applications et des contrôles généraux; l’interprétation des normes comptables, des normes fiscales et des normes de présentation de l’information; les services d’attestation non exigés en vertu d’une loi ou d’une réglementation; la traduction des états et des rapports financiers dans le cadre de l’audit ou de l’examen; et des services de conseils en technologie de l’information.
- 3) Les honoraires pour services fiscaux englobent les honoraires pour : les services de conseils et de planification généraux en matière de fiscalité dans le cadre de fusions, d’acquisitions et de structures de financement; les publications fiscales sous forme électronique et sur papier; les services de conseils et d’observation fiscale en matière d’impôt sur le bénéficiaire et d’impôt indirect; les services relatifs au prix de transfert ainsi qu’aux questions relatives aux droits et aux douanes.
- 4) Les autres honoraires comprennent les honoraires pour services liés aux questions d’insolvabilité et de rentabilité, limités 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 d’audit externe à utiliser. Dans ces cas, les services de l’auditeur nommé 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. Entrent aussi dans cette catégorie les honoraires relatifs : aux rapports portant sur les procédures de contrôle des organismes de services; aux services fiscaux et d’audit de fonds inscrits à la SEC, sous réserve des règles complexes sur les sociétés de placement de la SEC ainsi que d’autres fonds et entités de gestion connexes; aux études de référence; aux services de conseils en matière de réglementation; ainsi qu’aux services d’amélioration de la performance et des procédés.
- 5) Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

VOTE CONSULTATIF PORTANT SUR LA DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Les actionnaires peuvent exercer un vote consultatif en ce qui concerne la démarche adoptée à l’égard de la rémunération de la haute direction divulguée dans les rubriques « Rapport du comité des ressources humaines (CRH) » et « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » de la présente circulaire. Ces rubriques décrivent le rôle du CRH en ce qui a trait à la supervision de la rémunération au sein de la banque ainsi que les principes de rémunération de la haute direction de la banque et les principaux éléments sur lesquels reposent les plans de rémunération de la haute direction.

À moins de directive contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d’instructions de vote ci-joint ont l’intention de voter POUR la résolution suivante :

« IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans diminuer le rôle et les responsabilités du conseil d’administration, que les actionnaires acceptent la démarche en matière de rémunération de la haute direction présentée dans les rubriques Rapport du comité des ressources humaines (CRH) et Démarche en matière de rémunération de la haute direction qui se trouvent aux pages 27 à 40 de la circulaire de procuration de la direction. »

Même si le vote consultatif n’est pas exécutoire, le CRH et le conseil d’administration tiendront compte des résultats du vote, s’ils jugent à propos de le faire, dans le cadre de l’examen des politiques, procédures et décisions futures en matière de rémunération. Si un grand nombre des droits de vote rattachés aux actions à l’assemblée sont exercés contre la résolution relative au vote consultatif, le président du conseil supervisera une démarche visant à mieux comprendre les préoccupations particulières des actionnaires ayant exprimé leur opposition. Le CRH réévaluera alors la démarche en matière de rémunération de la haute direction

compte tenu des préoccupations particulières exprimées par les actionnaires et pourra faire des recommandations au conseil d'administration. Par suite de l'examen fait par le CRH, la banque travaillera à communiquer un résumé de la démarche entreprise ainsi qu'une explication de tout changement apporté en conséquence à la rémunération de la haute direction dans les six mois qui suivent l'assemblée des actionnaires et, dans tous les cas, au plus tard dans la circulaire de procuration de la direction relative à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

Lors de son assemblée annuelle des actionnaires 2019 qui a eu lieu le 4 avril 2019, les actionnaires ont approuvé quant à 93,5 % le vote consultatif non exécutoire de la banque sur la démarche en matière de rémunération de la haute direction énoncée aux rubriques « Rapport du comité des ressources humaines (CRH) » et « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » de la circulaire de procuration de la direction 2019 de la banque.

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

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

Les propositions d'actionnaires qui ont été soumises aux fins d'examen à l'assemblée figurent à compter de la page 77 de la présente circulaire. Si ces propositions sont soumises à l'assemblée, à moins d'indication contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter CONTRE chacune de ces propositions.

Le conseil vous recommande de voter CONTRE chacune des propositions des actionnaires qui figurent aux pages 77 à 81 de la présente circulaire. Les motifs d'opposition du conseil à ces propositions figurent également aux pages 77 à 81 de la présente circulaire.

Pour que les propositions des actionnaires, y compris les nominations aux postes d'administrateurs aux termes de la politique sur l'accès aux procurations de la banque (qui peut être consultée sur le site Web de la banque), soient examinées à la prochaine assemblée des actionnaires, elles doivent être reçues avant le 9 novembre 2020. Les propositions doivent être adressées à l'attention du secrétaire, Service juridique, La Banque Toronto-Dominion, TD Bank Tower, 66, rue Wellington Ouest, 15^e étage, Toronto (Ontario) M5K 1A2, ou par courrier électronique à l'adresse tdshinfo@td.com.

CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

Treize candidats sont proposés à l'élection aux postes d'administrateurs du conseil d'administration à l'assemblée.

Indépendance		Sexe		Durée du mandat	
Indépendant	92 %	Femmes	38 %	0 à 5 ans	31 %
Non indépendant	8 %	Hommes	62 %	6 à 10 ans	46 %
				11 à 15 ans	23 %

INDÉPENDANCE

Douze des candidats proposés à l'élection, y compris le président du conseil, sont indépendants. Ils ne font pas partie de la direction et n'ont pas de liens avec la banque qui feraient en sorte qu'ils lui soient personnellement redevables ou qui entraveraient par ailleurs l'exercice de leur jugement indépendant. M. Bharat Masrani n'est pas indépendant du fait qu'il est président du Groupe et chef de la direction de la banque.

DURÉE DU MANDAT ET DIVERSITÉ DES SEXES

Au 31 octobre 2019, la durée moyenne du mandat de nos candidats est de sept ans. La répartition de la durée des mandats présentée dans le tableau ci-dessus permet un équilibre entre les perspectives nouvelles ainsi que l'expérience et les connaissances de l'entreprise acquises au fil du temps. Vous trouverez de plus amples informations concernant l'âge de la retraite et le nombre de mandats limité à la page 99 de la présente circulaire.

Le conseil a comme objectif que les femmes et les hommes représentent chacun au moins 30 % des administrateurs indépendants du conseil. Les femmes comptent pour 42 % des candidats indépendants. Vous trouverez de plus amples informations au sujet de la diversité à la page 96 de la présente circulaire.

COMPÉTENCES ET APTITUDES/EXPÉRIENCE

Les candidats ont été choisis en fonction de leur aptitude à apporter une contribution valable au conseil. La banque estime que les candidats disposent de l'expérience, de l'expertise et des qualités personnelles nécessaires pour permettre au conseil et à ses comités d'exercer leurs vastes responsabilités. Les détails concernant les compétences des candidats indépendants sont donnés à la rubrique « Principaux secteurs de compétences/d'expérience » ci-après et de l'information relativement à la démarche du conseil en matière de composition, de nomination des administrateurs et du renouvellement du conseil figurent à l'annexe A de la présente circulaire.

PROFIL DES ADMINISTRATEURS

Les profils ci-après donnent des renseignements importants sur chaque candidat au poste d'administrateur, y compris des renseignements au sujet de leur expérience, de leur expertise, de leur lieu de résidence principal et de leur participation actuelle dans la banque (sous la forme d'actions ordinaires sur lesquelles ils exercent un droit de propriété véritable, directement ou indirectement, ou un contrôle ou une emprise, ainsi que sous la forme d'unités d'actions différées (UAD) (chacune équivalant à une action ordinaire), comme il est plus amplement décrit à la page 20, qui leur sont respectivement créditées dans le cadre de leur rémunération). La valeur totale des actions et l'excédent de cette participation dans la banque de ce candidat par rapport aux exigences d'actionnariat (EA) sont fondés sur le cours de l'action de la banque à la fin de l'année civile qui précède et sont présentées en dollars canadiens. Les EA sont plus amplement décrites sous la rubrique « Exigences d'actionnariat des administrateurs » à la rubrique « Rémunération des administrateurs » de la présente circulaire.



Amy W. Brinkley

Âge : 64 ans

Charlotte (NC) É.-U.A.

Indépendante

Administratrice depuis
septembre 2010

Résultats du vote en
2019 : 99,8 % des voix

M^{me} Brinkley, consultante, est propriétaire fondatrice d'AWB Consulting, LLC, entreprise spécialisée dans les conseils aux cadres et la gestion des risques. Elle a été gestionnaire principale, Risques mondiaux, de Bank of America et administratrice de l'Institut de finance internationale, inc. M^{me} Brinkley est titulaire d'un grade de premier cycle en études interdisciplinaires de l'Université North Carolina.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Services financiers
- Affaires juridiques/réglementaires
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2019

Conseil	10 sur 10	100 %
Ressources humaines	6 sur 6	100 %
Risque	9 sur 9	100 %
Total combiné	25 sur 25	100 %

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

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

Participation

Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD ²⁾	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2020	2 400	57 726	60 126	4 378 977 \$	3 703 977 \$	6,49
2019	2 400	50 040	52 440	3 558 578 \$	2 883 578 \$	5,27



Brian C. Ferguson

Âge : 63 ans

Calgary (AB) Canada

Indépendant

Administrateur depuis
mars 2015

Résultats du vote en
2019 : 98,7 % des voix

Expert financier
désigné du comité
d'audit⁴⁾

M. Ferguson est administrateur des sociétés. Il est l'ancien président et chef de la direction de Cenovus Energy Inc., société pétrolière intégrée canadienne, poste qu'il a occupé de décembre 2009 à novembre 2017. Auparavant, M. Ferguson a été vice-président à la direction et chef des finances d'Encana Corporation. M. Ferguson est titulaire d'un grade de premier cycle en commerce de l'Université de l'Alberta. M. Ferguson est Fellow de l'Institut des comptables professionnels agréés de l'Alberta.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit/comptabilité
- Marché des capitaux/trésorerie
- Responsabilité d'entreprise sur des questions d'ordre environnemental et social
- Affaires gouvernementales/publiques
- Gestion des risques

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2019

Conseil	9 sur 10	90 %
Audit	9 sur 9	100 %
Total combiné	18 sur 19	95 %

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

- Cenovus Energy Inc. (2009 à 2017)

Participation

Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2020	4 573	20 184	24 757	1 803 052 \$	1 128 052 \$	2,67
2019	3 731	16 194	19 925	1 352 110 \$	677 110 \$	2,00



Colleen A. Goggins

Âge : 65 ans

Princeton (NJ) É.-U. A.

Indépendante

Administratrice depuis mars 2012

Résultats du vote en 2019 : 99,5 % des voix

M^{me} Goggins est administratrice de sociétés. Elle a été présidente mondiale de la branche de produits de grande consommation de Johnson & Johnson et membre du comité de direction de cette société de 2001 à 2011. M^{me} Goggins est titulaire d'un grade de premier cycle en chimie alimentaire de l'Université du Wisconsin et d'une maîtrise en gestion de la Kellogg School of Management, Northwestern University.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Responsabilité d'entreprise sur des questions d'ordre environnemental et social
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants
- Commercialisation/notoriété des marques

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2019

Conseil	10 sur 10	100 %
Risque	9 sur 9	100 %
Total combiné	19 sur 19	100 %

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)¹⁾

- Bayer AG (2017 à aujourd'hui)
- IQVIA (2017 à aujourd'hui) (auparavant, Quintiles IMS Holdings, Inc.)
- SIG Combibloc Group AG (2018 à aujourd'hui)
- Valeant Pharmaceuticals International Inc. (2014 à 2016)

Participation

Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2020	6 800	36 612	43 412	3 161 696 \$	2 488 696 \$	4,68
2019	6 800	32 039	38 839	2 635 614 \$	1 960 614 \$	3,90



Jean-René Halde

Âge : 71 ans

Saint-Laurent (QC) Canada

Indépendant

Administrateur depuis décembre 2015

Résultats du vote en 2019 : 99,8 % des voix

M. Halde est administrateur de sociétés. Il a été président et chef de la direction de Banque de développement du Canada de juin 2005 à juin 2015. Avant juin 2005, M. Halde a occupé le poste de chef de la direction auprès de nombreuses sociétés chefs de file, y compris Metro-Richelieu Inc., Culinar Inc. et Groupe Livingston Inc. M. Halde est titulaire d'un grade de premier cycle du Collège Sainte-Marie, d'une maîtrise en économie de l'Université de Western Ontario et d'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit/comptabilité
- Affaires gouvernementales/publiques
- Gestion des risques
- Services financiers
- Commercialisation/notoriété des marques

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2019

Conseil	10 sur 10	100 %
Audit	9 sur 9	100 %
Total combiné	19 sur 19	100 %

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

- Technologies D-BOX Inc. (2018 à aujourd'hui)
- Rona inc. (2015 à 2016)

Participation

Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2020	2 000	16 056	18 056	1 315 018 \$	640 018 \$	1,95
2019	2 000	12 350	14 350	973 791 \$	298 791 \$	1,44



David E. Kepler

Âge : 67 ans

Sanford (MI) É.-U. A.

Indépendant

Administrateur depuis décembre 2013

Résultats du vote en 2019 : 99,8 % des voix

M. Kepler est administrateur de sociétés. Il a été vice-président à la direction de The Dow Chemical Company, fabricant de produits chimiques, plastiques et perfectionnés, de mars 2008 à janvier 2015. À titre de vice-président à la direction, M. Kepler avait la responsabilité des Services commerciaux, et était le chef de la viabilité écologique et chef de l'information de The Dow Chemical Company. M. Kepler est titulaire d'un grade de premier cycle en génie chimique de l'University of California à Berkeley, et est un fiduciaire de la Berkeley Foundation de l'University of California.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Responsabilité d'entreprise sur des questions d'ordre environnemental et social
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants
- Gestion de la technologie

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2019

Conseil	9 sur 10	90 %
Risque	8 sur 9	89 %
Total combiné	17 sur 19	90 %

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

- Autoliv Inc. (2015 à aujourd'hui)
- Teradata Corporation (2007 à aujourd'hui)

Participation

Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2020	7 006	14 195	21 201	1 544 069 \$	869 069 \$	2,29
2019	7 006	12 176	19 182	1 301 691 \$	626 691 \$	1,93



Brian M. Levitt

Âge : 72 ans

Kingston (ON) Canada

Indépendant

Administrateur depuis décembre 2008

Président du conseil depuis janvier 2011

Résultats du vote en 2019 : 96,6 % des voix

M. Levitt est président du conseil d'administration de la banque. Il est l'ancien président et chef de la direction d'Imasco Limitée, société canadienne de biens de consommation et de services aux consommateurs. En outre, M. Levitt a exercé diverses fonctions de leadership à titre de dirigeant et de non dirigeant du cabinet d'avocats Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l. M. Levitt est titulaire d'un diplôme en droit de l'Université de Toronto où il a aussi terminé son baccalauréat ès sciences appliquées en génie civil.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Marché des capitaux/trésorerie
- Services financiers
- Affaires gouvernementales/publiques
- Affaires juridiques/réglementaires
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2019

Conseil	10 sur 10	100 %
Gouvernance (président)	5 sur 5	100 %
Ressources humaines	6 sur 6	100 %
Total combiné	21 sur 21	100 %

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

- Domtar Corporation (2007 à aujourd'hui)
- TD Ameritrade Holding Corporation (2016 à aujourd'hui)
- Stelco Holdings Inc. (2017 à 2019)
- Société d'énergie Talisman Inc. (2013 à 2015)

Participation

Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2020	30 000	102 949	132 949	9 682 676 \$	8 347 676 \$	7,25
2019	30 000	93 227	123 227	8 362 184 \$	7 027 184 \$	6,26



Alan N. MacGibbon

Âge : 63 ans

Oakville (ON) Canada

Indépendant

Administrateur depuis
avril 2014

Résultats du vote en
2019 : 99,8 % des
voix

Expert financier
désigné du comité
d'audit⁴⁾

M. MacGibbon est administrateur de sociétés. Il a été associé directeur et chef de la direction de Deloitte s.r.l. (Canada) avant juin 2012 et a également été directeur général mondial, Qualité, stratégie et communications de Deloitte Touche Tohmatsu Limited de juin 2011 à septembre 2013 et conseiller principal de Deloitte s.r.l. (Canada) de juin 2012 à décembre 2013. M. MacGibbon est titulaire d'un grade de premier cycle en administration des affaires et d'un doctorat honorifique de l'Université du Nouveau-Brunswick. M. MacGibbon est comptable professionnel agréé, comptable agréé et Fellow de l'Institut des comptables professionnels agréés de l'Ontario.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit/comptabilité
- Responsabilité d'entreprise sur des questions d'ordre environnemental et social
- Services financiers
- Gestion des risques
- Gestion de la technologie

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2019

Conseil	9 sur 10	90 %
Audit (président)	9 sur 9	100 %
Gouvernance	5 sur 5	100 %
Risque	9 sur 9	100 %
Total combiné	32 sur 33	97 %

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

- CAE Inc. (2015 à aujourd'hui)

Participation

Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD ²⁾	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2020	4 076	35 218	39 294	2 861 782 \$	2 186 782 \$	4,24
2019	4 076	29 264	33 340	2 262 452 \$	1 587 452 \$	3,35



Karen E. Maidment

Âge : 61 ans

Cambridge (ON)
Canada

Indépendante

Administratrice depuis
septembre 2011

Résultats du vote en
2019 : 99,7 % des voix

M^{me} Maidment est administratrice de sociétés. M^{me} Maidment a été chef des finances et des affaires administratives, BMO Groupe Financier de 2007 à 2009 et elle a aussi été première vice-présidente à la direction et chef des finances de BMO de 2003 à 2007. Auparavant, elle a occupé divers postes de direction, y compris celui de chef des finances de Clarica, compagnie d'assurance sur la vie. M^{me} Maidment est titulaire d'un grade de premier cycle en commerce de l'Université McMaster. Elle est comptable professionnelle agréée, comptable agréée et Fellow de l'Institut des comptables professionnels agréés de l'Ontario.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Marché des capitaux/trésorerie
- Services financiers
- Assurance
- Gestion des risques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2019

Conseil	10 sur 10	100 %
Gouvernance	5 sur 5	100 %
Ressources humaines (présidente)	6 sur 6	100 %
Risque	9 sur 9	100 %
Total combiné	30 sur 30	100 %

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

- TD Ameritrade Holding Corporation (2010 à aujourd'hui)
- TransAlta Corporation (2010 à 2015)

Participation

Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2020	11 590	45 918	57 508	4 188 308 \$	3 513 308 \$	6,20
2019	11 590	40 382	51 972	3 526 820 \$	2 851 820 \$	5,22



Bharat B. Masrani

Âge : 63 ans

Toronto (ON) Canada

Non-indépendant⁽⁵⁾

Administrateur depuis
avril 2014

Résultats du vote en
2019 : 99,5 % des
voix

M. Masrani est le président du Groupe et chef de la direction de la banque. De juillet 2013 à octobre 2014, M. Masrani a été le chef de l'exploitation de la banque. Avant juillet 2013, il était chef de groupe, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises, États-Unis de la banque et président et chef de la direction de TD Bank US Holding Company et de TD Bank, N.A. M. Masrani est titulaire d'un grade de premier cycle en études administratives de l'Université York et d'une maîtrise en administration des affaires de la Schulich School of Business de l'Université York.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Marché des capitaux/
trésorerie
- Services financiers
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques
- Gestion des compétences et
rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2019

Conseil	10 sur 10	100 %
---------	-----------	-------

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

- TD Ameritrade Holding Corporation
(2013 à aujourd'hui)

Participation

Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD ²⁾	Total des actions ordinaires et des UAD
2020	617 464	286 457	903 921
2019	617 464	275 779	893 243

Pour l'actionnariat exigé et réel des
membres de la haute direction,
voir « Exigences d'actionnariat » aux
pages 46 et 63.



Irene R. Miller

Âge : 67 ans

New York (NY) É.-U.A.

Indépendante

Administratrice depuis
mai 2006

Résultats du vote en
2019 : 99,4 % des
voix

Experte financière
désignée du comité
d'audit⁽⁴⁾

M^{me} Miller est chef de la direction d'Akim, Inc., cabinet d'experts-conseils et de gestion de placements. M^{me} Miller a été vice-présidente du conseil et chef de la direction financière de Barnes & Noble, Inc. M^{me} Miller a occupé auparavant des postes de haute direction en services bancaires d'investissement et financement d'entreprise auprès de Morgan Stanley & Co. et de Rothschild Inc., respectivement. M^{me} Miller est titulaire d'un grade de premier cycle 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.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit/comptabilité
- Marché des capitaux/
trésorerie
- Services financiers
- Commercialisation/notoriété
des marques
- Gestion des risques

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2019

Conseil	10 sur 10	100 %
Audit	9 sur 9	100 %
Total combiné	19 sur 19	100 %

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

- TD Ameritrade Holding Corporation
(2015 à aujourd'hui)
- Inditex, S.A. (2001 à 2016)

Participation

Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2020	20 000	88 373	108 373	7 892 806 \$	7 217 806 \$	11,69
2019	20 000	81 825	101 825	6 909 845 \$	6 234 845 \$	10,24



Nadir H. Mohamed

Âge : 63 ans

Toronto (ON) Canada

Indépendant

Administrateur depuis
avril 2008

Résultats du vote en
2019 : 99,2 % des
voix

M. Mohamed est administrateur de sociétés. Il a été président et chef de la direction de Rogers Communications Inc., société canadienne diversifiée qui exerce ses activités dans le secteur des communications et des médias, de mars 2009 à décembre 2013. Auparavant, M. Mohamed était président et chef de l'exploitation du groupe Communications de Rogers Communications Inc. M. Mohamed est titulaire d'un grade de premier cycle en commerce de l'Université de Colombie-Britannique. M. Mohamed est comptable professionnel agréé, comptable agréé et Fellow de l'Institut des comptables professionnels agréés de la Colombie-Britannique.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Marché des capitaux/
trésorerie
- Commercialisation/notoriété
des marques
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des compétences et
rémunération des dirigeants
- Gestion de la technologie

**Présence aux réunions du conseil et
des comités — Exercice 2019**

Conseil	9 sur 10	90 %
Ressources humaines	5 sur 6	84 %
Total combiné	14 sur 16	88 %

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

- Cineplex Inc. (2017 à aujourd'hui)
- Trilogy International Partners Inc. (2015 à
aujourd'hui) (auparavant, Alignvest Acquisition
Corporation)
- Alignvest Acquisition II Corporation
(2017 à 2019)

Participation

Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2020	6 600	62 212	68 812	5 011 578 \$	4 336 578 \$	7,42
2019	6 600	56 937	63 537	4 311 621 \$	3 636 621 \$	6,39



Claude Mongeau

Âge : 58 ans

Montréal (QC) Canada

Indépendant

Administrateur depuis
mars 2015

Résultats du vote en
2019 : 99,8 % des
voix

Expert financier
désigné du comité
d'audit⁴⁾

M. Mongeau est administrateur de sociétés. Il a été président et chef de la direction de Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, société nord-américaine de chemins de fer et de transport ferroviaire de janvier 2010 à juin 2016. Auparavant, M. Mongeau était vice-président à la direction et chef des finances de Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada. M. Mongeau est titulaire d'un grade de premier cycle en psychologie de l'Université du Québec à Montréal et d'une maîtrise en administration des affaires de l'Université McGill.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit/comptabilité
- Marché des capitaux/
trésorerie
- Responsabilité d'entreprise
sur des questions d'ordre
environnemental et social
- Affaires gouvernementales/
publiques
- Excellence de l'exploitation

**Présence aux réunions du conseil et
des comités — Exercice 2019**

Conseil	10 sur 10	100 %
Audit	9 sur 9	100 %
Total combiné	19 sur 19	100 %

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

- Cenovus Energy Inc. (2016 à aujourd'hui)
- Norfolk Southern Corporation (2019 à
aujourd'hui)
- Compagnie des chemins de fer nationaux
du Canada (2009 à 2016)
- Groupe SNC-Lavalin Inc. (2003 à 2015)
- Telus Corporation (2017 à 2019)

Participation

Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2020	36 547	19 444	55 991	4 077 825 \$	3 402 825 \$	6,04
2019	36 547	15 611	52 158	3 539 442 \$	2 864 442 \$	5,24



S. Jane Rowe

Âge : 60 ans

Toronto (ON) Canada

Indépendante

Nouvelle candidate

Depuis 2019, M^{me} Rowe est première directrice générale, Actions, du conseil du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (« Ontario Teachers »), organisme indépendant chargé de l'administration et de la gestion des actifs du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario pour le compte d'environ 327 000 enseignants actifs et retraités de l'Ontario, et elle a également été directrice supérieure de Private Capital d'Ontario Teachers de 2010 à 2018. Auparavant, M^{me} Rowe a occupé divers postes de haute direction auprès de Banque Scotia de 1987 à 2010, y compris celui de présidente et chef de la direction de Société hypothécaire Scotia et de Roynat Capital Inc. M^{me} Rowe est titulaire d'un diplôme de premier cycle en commerce de l'Université Memorial de Terre-Neuve et d'une maîtrise en administration des affaires de la Schulich School of Business de l'Université York.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit/comptabilité
- Services financiers
- Gestion des risques
- Marché des capitaux/trésorerie
- Excellence de l'exploitation

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2019

Nouvelle candidate s.o.

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

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

Participation

Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple de EA ^{1b)}
2020	3 000	Néant	3 000	218 490 \$	(456 510) \$	0,32

- 1) Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour 2020 sont indiqués en date du 7 février 2020. Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour 2019 sont indiqués en date du 31 janvier 2019. La valeur totale des actions et l'excédent de cette valeur par rapport aux exigences d'actionnariat (EA) sont fondés sur le cours de l'action de la banque à la fin de l'année civile qui précède et sont présentés en dollars canadiens. Pour les exercices 2019 et 2020, l'exigence d'actionnariat est de 1 335 000 \$ pour le président du conseil et de 675 000 \$ pour les administrateurs indépendants.
- 2) Le total pour M^{me} Brinkley et M. MacGibbon comprend les UAD gagnées à l'égard de fonctions à titre de membre des conseils de TD Group US Holdings LLC, TD Bank US Holding Company, TD Bank, N.A. et TD Bank USA, N.A. pour 2019 et 2020.
- 3) Pour 2020 et 2019, respectivement, les titres détenus ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto (TSX) le 31 décembre 2019 (72,83 \$) et le 31 décembre 2018 (67,86 \$).
- 4) Au sens de l'item 407(d)(5)(ii) du Règlement S-K, promulgué par la SEC.
- 5) M^{me} Goggins était, avant le 14 juin 2016, une administratrice de Valeant Pharmaceuticals International, Inc. (Valeant). L'Autorité des marchés financiers (Québec) a rendu des ordonnances d'interdiction d'opérations visant les dirigeants et les administrateurs de Valeant alors que M^{me} Goggins était administratrice de Valeant. Ces ordonnances ont été en vigueur du 31 mars 2016 au 29 avril 2016 et du 17 mai 2016 au 8 juin 2016.
- 6) En raison de son poste, M. Masrani, président du Groupe et chef de la direction de la banque, n'est pas considéré comme un administrateur « indépendant » au sens de la politique de la banque et de l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et est une personne physique faisant partie « du même groupe » au sens de la Loi sur les banques.
- 7) Le total des UAD de M. Masrani comprend des unités d'actions à acquisition conditionnelle (UAAC) qui sont comparables aux UAD et dont les droits ont été acquis. M. Masrani détenait un total de 111 037 UAAC au 7 février 2020 et de 106 898 UAAC au 31 janvier 2019. D'autres détails sur les UAAC figurent à la page 72.
- 8) Les administrateurs doivent remplir leurs EA respectives dans les cinq ans qui suivent la date de leur première élection au conseil.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

Tous nos administrateurs possèdent une vaste expérience et une grande expertise qu'ils ont acquises en exerçant des postes de direction dans les grandes entreprises. Par conséquent, chaque administrateur possède une grande expertise en leadership stratégique et en gouvernance. Le tableau ci-dessous présente les cinq « principaux secteurs de compétences/d'expérience » pour chaque candidat à un poste d'administrateur indépendant sur une base consolidée.

Administrateur	Compétence/ expérience											
	Audit/comptabilité	Marchés des capitaux/trésorerie	Responsabilité d'entreprise sur des questions d'ordre environnemental et social	Services financiers	Affaires gouvernementales/publiques	Assurance	Affaires juridiques/réglementaires	Commercialisation/notoriété des marques	Excellence de l'exploitation	Gestion des risques	Gestion des compétences et rémunération des dirigeants	Gestion de la technologie
Amy W. Brinkley				✓			✓		✓	✓	✓	
Brian C. Ferguson	✓	✓	✓		✓					✓		
Colleen A. Goggins			✓					✓	✓	✓	✓	
Jean-René Halde	✓			✓	✓			✓		✓		
David E. Kepler			✓						✓	✓	✓	✓
Brian M. Levitt		✓		✓	✓		✓				✓	
Alan N. MacGibbon	✓		✓	✓						✓		✓
Karen E. Maidment		✓		✓		✓				✓	✓	
Irene R. Miller	✓	✓		✓				✓		✓		
Nadir H. Mohamed		✓						✓	✓		✓	✓
Claude Mongeau	✓	✓	✓		✓				✓			
S. Jane Rowe	✓	✓		✓					✓	✓		

Présences aux réunions du conseil ou de comités

Au cours de la période de 12 mois terminée le 31 octobre 2019, le conseil a tenu neuf réunions régulières et une réunion spéciale. Les réunions spéciales sont convoquées suivant un délai plus court que les réunions régulières, lesquelles sont fixées un an ou plus à l'avance. De plus, les administrateurs assistent de temps à autre à des réunions d'autres comités sur invitation. Les administrateurs de la banque ont collectivement assisté à 98 % de toutes les réunions du conseil et des comités applicables au cours de l'exercice 2019. Tous les candidats aux postes d'administrateurs ont assisté à au moins 88 % des réunions pertinentes du conseil et des comités pour l'exercice 2019. La présence aux réunions du conseil et des comités applicables de chaque administrateur pour l'exercice 2019 est présentée dans chaque « Profil des administrateurs » de la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire.

Renseignements supplémentaires concernant les administrateurs qui ne se portent pas candidats à l'élection et relève du président du comité du risque

M. William E. Bennett, administrateur indépendant qui siège au conseil de la banque depuis mai 2004 et est président du comité du risque depuis mars 2016, ne se portera pas candidat à la réélection au conseil lors de l'assemblée. M. Bennett est administrateur de sociétés et ancien président et chef de la direction de Draper &

Kramer, Inc., société de services financiers et de gestion immobilière de Chicago. M. Bennett a assisté aux dix réunions du conseil, aux neuf réunions du comité d'audit, aux cinq réunions du comité de gouvernance et aux neuf réunions du comité du risque au cours de l'exercice 2019.

Le comité de gouvernance a recommandé que, lorsque M. Bennett quittera ses fonctions, M^{me} Brinkley devienne présidente du comité du risque, auquel elle siège aux côtés de M. Bennett depuis septembre 2010, à la condition que celle-ci soit réélue par les actionnaires à l'assemblée. Pour faire sa recommandation et favoriser une transition de leadership en bonne et due forme, le comité de gouvernance a tenu compte, entre autres choses, de la période de neuf ans au cours de laquelle M. Bennett et M^{me} Brinkley ont siégé au comité du risque ainsi que l'expérience professionnelle de M^{me} Brinkley à titre de gestionnaire principal, Risques mondiaux, de Bank of America.

M^{me} Mary Jo Haddad, administratrice indépendante qui siège au conseil de la banque depuis décembre 2014, ne se portera pas candidate à la réélection au conseil à l'assemblée. M^{me} Haddad est administratrice de sociétés et a été la présidente et chef de la direction de The Hospital for Sick Children de Toronto de novembre 2004 à décembre 2013. M^{me} Haddad a assisté aux dix réunions du conseil et aux six réunions du comité des ressources humaines au cours de l'exercice 2019.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

La rémunération des administrateurs est structurée de manière à ce que les administrateurs soient adéquatement rémunérés pour le temps et les efforts qu'ils consacrent à la supervision d'une gestion efficace de la banque et à ce que les intérêts des administrateurs se rapprochent de ceux des actionnaires. Tous les administrateurs de la banque consacrent énormément de temps à leurs fonctions, compte tenu de la taille et de l'importance de la banque et de la complexité et de la surveillance et de l'examen réglementaires de plus en plus étroits des activités de la banque. De plus, le président du conseil et les présidents de comités tiennent régulièrement avec les autorités de réglementation de la banque des réunions qui permettent de raffermir la confiance quant à la qualité de la gouvernance du conseil et à la supervision efficace de la banque et d'exprimer clairement les attentes et les sujets d'intérêt. La banque promeut une structure de rémunération des administrateurs simple et facile à comprendre et, à ce titre, les administrateurs sont rémunérés annuellement compte tenu de tous les aspects de leur charge de travail et responsabilités en tant qu'administrateurs de la banque. Le comité de gouvernance du conseil est chargé d'examiner tous les aspects de la rémunération des administrateurs et de veiller ainsi à ce que la rémunération des administrateurs corresponde toujours à la rémunération versée sur le marché et examine la rémunération tous les deux ans. Le conseil établit la forme et le montant de la rémunération des administrateurs d'après la recommandation du comité de gouvernance.

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le tableau suivant présente sommairement les différents éléments de la rémunération des administrateurs pour les administrateurs non membres de la direction pour l'exercice 2019. M. Masrani n'est pas rémunéré pour ses fonctions d'administrateur du fait qu'il est rémunéré en sa qualité de président du Groupe et chef de la direction.

Rémunération en espèces annuelle	2019
Président du conseil ¹⁾	222 500 \$
Autres administrateurs ²⁾	112 500 \$
Attribution fondée sur des titres de capitaux propres³⁾	
Président du conseil	222 500 \$
Autres administrateurs	112 500 \$
Rémunération supplémentaire par comité	
Président d'un comité du conseil ⁴⁾	52 500 \$
Honoraires supplémentaires par comité ⁵⁾	15 000 \$
Honoraires pour réunions spéciales ⁶⁾ du conseil ou de comités	1 500 \$

1) Ne touche aucuns honoraires pour des réunions spéciales ou des réunions de comité.

2) Comprend la rémunération versée pour des fonctions de membre de comité.

- 3) Sous réserve de l'approbation du conseil, les administrateurs peuvent recevoir une attribution fondée sur des titres de capitaux propres versée sous forme d'UAD.
- 4) Au moins la moitié de la rémunération de président de comité est versée en UAD.
- 5) S'applique aux administrateurs qui siègent à plus d'un comité. Les présidents de comité ne touchent aucuns honoraires supplémentaires en tant que membres du comité de gouvernance.
- 6) Pour la participation à chaque réunion spéciale (c.-à-d. non prévue) au-delà de cinq réunions spéciales du conseil ou d'un comité au total au cours de l'exercice.

En plus de la rémunération décrite ci-dessus, certains administrateurs ont droit aux indemnités annuelles suivantes au titre du temps de déplacement pour assister aux réunions du conseil et de comités, qui ont généralement lieu au siège social de la banque à Toronto : 10 000 \$ pour les administrateurs dont la résidence principale est au Québec, 20 000 \$ pour les administrateurs dont la résidence principale est à l'extérieur de l'Ontario ou du Québec et 15 000 \$ supplémentaires pour l'administrateur dont l'aéroport à proximité de sa résidence principale n'offre pas de vols directs.

De plus, en tant que membres du comité d'audit des filiales des institutions financières et filiales d'assurance sous réglementation fédérale canadiennes de la banque, le président du comité d'audit touche des honoraires supplémentaires annuels de 5 000 \$ et les autres membres du comité d'audit des honoraires supplémentaires annuels de 2 500 \$.

En vertu du plan d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes de la banque, un administrateur externe peut choisir de recevoir la totalité ou une partie de sa rémunération en espèces annuelle, en espèces, en actions ordinaires ou en UAD, rémunération versée dans tous les cas trimestriellement. Les actions ordinaires sont évaluées d'après un coût moyen par action ordinaire à la TSX à la date de l'acquisition. Les UAD sont des unités d'actions fictives qui suivent le cours des actions ordinaires, auxquelles s'ajoutent des UAD supplémentaires lorsque des dividendes sont versés sur les actions ordinaires et elles ne comportent aucun droit de vote. Les UAD sont évaluées d'après le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'achat ou la date d'attribution. Les UAD deviennent immédiatement acquises et peuvent être rachetées au comptant après que l'administrateur cesse d'occuper ses fonctions au sein du conseil.

La banque n'émet pas d'options d'achat d'actions dans le cadre de la rémunération des administrateurs.

TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le tableau ci-dessous résume la rémunération versée aux administrateurs externes pour l'exercice 2019.

Nom ¹⁾	Honoraires gagnés						Attributions		
	Rémunération annuelle en espèces (\$)	Honoraires supplémentaires par comité (\$)	Réunions spéciales ²⁾ (\$)	Président de comité (\$)	Allocation de déplacement (\$)	Total des honoraires annuels ³⁾ (\$)	fondées sur des actions ⁴⁾ (\$)	Autre rémunération ⁵⁾ (\$)	Total ⁶⁾ (\$)
William E. Bennett ⁷⁾⁽⁸⁾	112 500	15 000	2 500	52 500	20 000	202 500	56 250	290 291	549 041
Amy W. Brinkley ⁸⁾	112 500	15 000	—	—	20 000	147 500	112 500	280 957	540 957
Brian C. Ferguson	112 500	—	2 500	—	20 000	135 000	112 500	—	247 500
Colleen A. Goggins	112 500	—	—	—	20 000	132 500	112 500	—	245 000
Mary Jo Haddad ⁷⁾	112 500	—	—	—	—	112 500	56 250	—	168 750
Jean-René Halde	112 500	—	2 500	—	10 000	125 000	112 500	—	237 500
David E. Kepler	112 500	—	—	—	20 000	132 500	112 500	—	245 000
Brian M. Levitt	222 500	—	—	—	3 333	225 833	222 500	—	448 333
Alan N. MacGibbon ⁸⁾	112 500	15 000	5 000	52 500	—	185 000	112 500	343 439	640 939
Karen E. Maidment	112 500	15 000	—	52 500	—	180 000	112 500	—	292 500
Irene R. Miller	112 500	—	2 500	—	20 000	135 000	112 500	—	247 500
Nadir H. Mohamed	112 500	—	—	—	—	112 500	112 500	—	225 000
Claude Mongeau	112 500	—	2 500	—	10 000	125 000	112 500	—	237 500

- 1) La rémunération versée à M. Masrani, en sa qualité de président du Groupe et chef de la direction, pour l'exercice 2019, est plus amplement décrite dans le « Tableau sommaire de la rémunération » à la page 54 de la présente circulaire. M. Masrani ne figure pas dans ce tableau parce qu'il était administrateur membre de la direction et a été nommé président du Groupe et chef de la direction de la banque au cours de l'exercice 2015. M. Masrani n'a pas été rémunéré en sa qualité d'administrateur de la banque ou d'administrateur de filiales de la banque (TD Group US Holdings LLC, TD Bank US Holding Company, TD Bank, N.A. et TD Bank USA, N.A.).
- 2) Les montants indiqués dans la colonne « Réunions spéciales » ont été versés aux membres du comité d'audit pour agir en tant que membres du comité d'audit des filiales des institutions financières et filiales d'assurance sous réglementation fédérale canadiennes de la banque. Aucun autre montant n'a été versé à l'égard des réunions spéciales du conseil ou des comités au cours de l'exercice 2019.

- 3) Les montants indiqués dans la colonne « Total des honoraires annuels » ont été reçus entièrement sous forme d'UAD ou d'actions ordinaires, plutôt qu'en espèces, exception faite de ce qui est indiqué dans le tableau ci-après :

Nom	Rémunération annuelle	Rémunération de président de comité	Autres honoraires annuels
William E. Bennett	100 % en espèces	50 % en espèces	100 % en espèces
Mary Jo Haddad	40 % en espèces	s.o.	40 % en espèces
David E. Kepler	100 % en espèces	s.o.	100 % en espèces
Alan N. MacGibbon	s.o.	50 % en espèces	100 % en espèces

- 4) Les UAD attribuées le 12 décembre 2019 visent la période du 1^{er} novembre 2019 au 31 octobre 2020. La juste valeur à la date d'attribution est calculée d'après le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution.
- 5) Le montant indiqué dans la colonne « Autre rémunération » représente la rémunération pour des services rendus à titre de membre du conseil de certaines filiales de la banque. Les administrateurs de TD Group US Holdings LLC ont reçu des honoraires annuels de 60 000 \$ au cours de l'exercice 2019. Les mécanismes de rémunération des administrateurs de TD Bank US Holding Company, de TD Bank, N.A. et de TD Bank USA, N.A. comprenaient les montants suivants en 2019, le cas échéant : une rémunération annuelle en espèces de 77 500 \$ US, une attribution fondée sur des titres de capitaux propres annuelle de 77 500 \$ US, une rémunération supplémentaire de 10 000 \$ US à titre de membre de comité siégeant à deux comités, une rémunération de 35 000 \$ US à titre de président du comité du risque et du comité d'audit et des honoraires pour réunions spéciales de 1 500 \$ US par réunion après cinq réunions spéciales ou huit réunions de quelque comité. Les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens au cours du change de clôture moyen à la fin du mois du dollar US par rapport au dollar CA pour l'exercice de WM/Reuters (soit 1,3294 \$ CA = 1,00 \$ US).
- 6) La rémunération totale des administrateurs versée au cours de l'exercice 2019, qui se compose des montants indiqués dans la colonne « Total des honoraires annuels » et des titres de capitaux propres attribués le 12 décembre 2018 était de 3 523 333 \$.
- 7) M. Bennett et M^{me} Haddad ne se portent pas candidats à la réélection à l'assemblée et leur attribution fondée sur des titres de capitaux propres a donc été calculée au prorata.
- 8) Le montant indiqué dans la colonne « Autre rémunération » représente la rémunération versée à M. Bennett, M^{me} Brinkley et M. MacGibbon pour leurs fonctions de membres du conseil des filiales suivantes de la banque : TD Group US Holdings LLC, TD Bank US Holding Company, TD Bank, N.A. et TD Bank USA, N.A.

EXIGENCES D'ACTIONNARIAT DES ADMINISTRATEURS

Selon les EA des administrateurs de la banque, les administrateurs externes devraient acquérir des actions ordinaires dont la valeur équivaut à au moins six fois leur rémunération annuelle en espèces. Les UAD sont considérées comme l'équivalent d'actions ordinaires aux fins des EA des administrateurs.

Les administrateurs disposent de cinq ans à compter de la date de leur première élection pour remplir leurs EA. Au moins 60 % des honoraires annuels (compte non tenu des attributions de titres de capitaux propres) payables à un administrateur doivent être reçus sous forme d'UAD ou d'actions ordinaires jusqu'à ce que les EA aient été atteintes. Les administrateurs qui sont aussi des membres de la direction de la banque sont visés par des exigences supérieures distinctes décrites à la rubrique « Information complémentaire » de la présente circulaire.

Les EA actuelles visant les administrateurs externes sont les suivantes :

- **Président du conseil** : 6 x rémunération annuelle en espèces (6 x 222 500 \$ = 1 335 000 \$)
- **Autres administrateurs** : 6 x rémunération annuelle en espèces (6 x 112 500 \$ = 675 000 \$)

Chacun des administrateurs externes actuels de la banque a rempli les EA. La participation de chaque administrateur est indiquée à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire.

LETTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES AUX ACTIONNAIRES

À l'attention des actionnaires,

Au nom du conseil d'administration, le comité des ressources humaines (CRH) supervise la démarche de la banque en matière de rémunération de la haute direction, notamment les décisions en matière de rémunération pour le chef de la direction et les membres de l'équipe de haute direction. Ces dirigeants participent au plan de rémunération de la haute direction qui vise à offrir une rémunération au rendement et à récompenser les dirigeants pour la réalisation de la stratégie de la banque et la création de valeur à long terme pour les actionnaires. Notre but est de donner des renseignements clairs et détaillés sur les mécanismes de rémunération de la banque et sa démarche en matière de rémunération afin de vous permettre de prendre une décision éclairée lorsque vous exercez votre vote consultatif sur la rémunération de la haute direction à l'assemblée.

RENDEMENT DE LA BANQUE EN 2019

En 2019, la banque a affiché une croissance du résultat et du résultat par action (RPA) modeste dans le cadre d'une conjoncture difficile caractérisée par de faibles taux d'intérêt, des marchés volatils et la normalisation des conditions de crédit par rapport à des creux historiques.

Les principaux faits saillants financiers comprennent :

- un résultat déclaré record de 11,7 milliards de dollars, une hausse de 0,4 milliard de dollars ou 3 % par rapport à 2018, ainsi qu'un résultat rajusté record de 12,5 milliards de dollars, une hausse de 0,3 milliard de dollars ou 3 % par rapport à 2018¹⁾;
- une croissance du RPA déclaré de 4 % et une croissance du RPA rajusté de 3 %¹⁾;
- un rendement total pour les actionnaires (RTA) de 7,1 %, à la moyenne des pairs, et un RTA supérieur à la moyenne des pairs pour les trois, cinq et dix dernières années²⁾;
- une augmentation de 11 % du dividende sur l'année complète, une augmentation du dividende pour une neuvième année consécutive;
- un rendement des capitaux propres (RCP) déclaré de 14,5 % et un RCP rajusté de 15,6 %¹⁾.

D'autres principaux faits saillants en matière de performance comprennent :

- expérience clients exceptionnelle, l'indice de l'expérience légendaire qui permet à la banque de mesurer l'expérience des clients a dépassé la cible de plus de 300 points de base;
- obtention de cinq prix J.D. Power, une reconnaissance de la démarche axée sur l'expérience omnicanal de la banque et du pouvoir du modèle « Une seule TD » :
 - TD Canada Trust a remporté le prix pour la satisfaction de la clientèle parmi les cinq grandes banques³⁾ au Canada;
 - Financement auto TD Canada s'est classée au premier rang parmi les prêteurs de détail non captifs⁴⁾ au Canada pour ce qui est de la satisfaction des concessionnaires;
 - TD Bank, America's Most Convenient Bank® a obtenu les meilleurs résultats pour ce qui est de la satisfaction des clients dans le domaine des services bancaires de détail dans le sud-est des États-Unis⁵⁾;
 - TD Bank, America's Most Convenient Bank® s'est classée au premier rang pour ce qui est des services bancaires aux petites entreprises dans la région sud des États-Unis⁶⁾; et
 - TD Bank, America's Most Convenient Bank® s'est classée au premier rang parmi les banques nationales pour ce qui est de la satisfaction des clients en fonction de la commodité, du service dans les succursales et des services bancaires en ligne aux États-Unis⁷⁾;
- affectation de 126 millions de dollars pour soutenir des organismes sans but lucratif en Amérique du Nord et au Royaume-Uni grâce à La promesse Prêts à agir de TD, initiative d'entreprise de la banque échelonnée sur plusieurs années qui vise à ouvrir les portes à un avenir plus inclusif et durable. TD vise un don aux collectivités total de 1 milliard de dollars d'ici 2030 dans quatre domaines essentiels : sécurité financière, planète dynamique, collectivités inclusives et meilleure santé;
- ouverture du nouveau TD Fusion Centre à Toronto, un espace de travail flexible multidisciplinaire dont l'objectif est d'accroître la capacité de la banque à se protéger contre les cyberattaques éventuelles et à réagir à celles-ci;
- encore une fois, TD s'est classée au premier rang parmi les principales applications bancaires de détail canadienne selon App Annie, société d'analyse et de données mobiles établie dans la Silicon Valley⁸⁾;

- la banque a été reconnue comme la banque numérique la plus innovatrice en Amérique du Nord par Global Finance;
- investissement dans la formation et dans le perfectionnement afin d'aider les collègues à réussir, à se développer et à se préparer pour l'avenir, plus de 45 000 collègues tirant parti de TD Essor, la nouvelle plateforme personnalisée et autogérée de formation et de perfectionnement de la banque;
- inscription à l'indice mondial de durabilité Dow Jones pour la sixième année consécutive, la banque demeurant la seule banque canadienne inscrite à l'indice; et
- reconnaissance de la culture unique et inclusive de la banque, y compris :
 - TD a été reconnue pour une deuxième année consécutive par l'indice Bloomberg sur l'égalité des sexes;
 - la banque a été reconnue parmi les Meilleurs lieux de travail au Canada en 2019 par Great Place to Work;
 - Banque TD a été reconnue parmi les meilleures sociétés quant à la diversité et l'inclusion par DiversityInc; et
 - Banque TD a été nommée parmi les meilleurs employeurs pour la diversité en 2019 par Forbes.

CAPITALISATION DE LA RÉMUNÉRATION EN 2019

Le comité évalue, au moment de fixer la capitalisation de fin d'année en vertu du plan de rémunération de la haute direction, la performance de la banque par rapport à un certain nombre de mesures et cibles clés qui sont fixées au début de l'année, ainsi que la performance par rapport à l'appétit pour le risque de la banque et à d'autres rajustements discrétionnaires, le cas échéant. Pour 2019, le facteur de capitalisation final a été fixé à 1,2 % en dessous de la cible et à 11,2 % en dessous du facteur de capitalisation final de 2018. Le tableau qui suit est un résumé des principales mesures utilisées pour établir la capitalisation pour l'exercice pour les membres de la haute direction visés, y compris le chef de la direction (tous les détails se trouvent à compter de la page 42 de la circulaire) :

Mesures internes ⁹⁾	Cible 2019	Résultat rajusté 2019	Commentaire	Incidence sur la capitalisation
Bénéfice net après impôt (BNAI) (en millions de dollars)	13 089 \$	12 503 \$	Résultats en dessous de la cible	-6,3 %
Expérience clients ¹⁰⁾	64,2 %	67,8 %	Résultats au-dessus de la cible	3,6 %
Rendement des capitaux propres corporels attribuables aux actionnaires ordinaires (RCPAAO) ¹¹⁾	19,3 %	21,5 %	Résultats au-dessus de la cible	1,5 %
Mesure du risque			Commentaire	Incidence sur la capitalisation
Le chef de la gestion des risques examine la performance par rapport à l'appétit pour le risque de la banque au cours de l'exercice et les résultats sont présentés dans le cadre d'une session conjointe des comités du risque et des ressources humaines			En 2019, TD était conforme à l'appétit pour le risque	Aucun rajustement
Mesures relatives ¹²⁾			Commentaire	Incidence sur la capitalisation
La banque évalue le rendement par rapport aux pairs selon un tableau de pointage exhaustif des mesures rajustées ¹³⁾ , y compris la croissance des produits d'exploitation, la croissance des dépenses, un coefficient de rendement, la croissance du BNAI, la croissance du RPA (1 et 3 ans), le RCP (1 et 5 ans), les provisions pour pertes sur créances, le levier d'exploitation et des mesures non rajustées, y compris le RTA (1 et 3 ans)			Le comité a conclu que le rendement de la banque est comparable à celui du groupe de sociétés de référence dans son ensemble	Aucun rajustement
Initiatives stratégiques			Commentaire	Incidence sur la capitalisation
La performance est évaluée par rapport aux priorités d'entreprise qui sont essentielles à la réussite à long terme de la banque			Le comité a conclu que la direction répond aux attentes	Aucun rajustement
Rajustements discrétionnaires			Commentaire	Incidence sur la capitalisation
Le CRH examine les événements imprévus ou inattendus importants qui sont survenus au cours de l'exercice			Le comité n'a apporté aucun rajustement	Aucun rajustement
Facteur de capitalisation final				-1,2 %

PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION EN 2019

Au moment de fixer la rémunération du chef de la direction, nous avons tenu compte de la rémunération cible établie au début de l'exercice, de la capitalisation au titre du plan de rémunération de la haute direction de la banque (comme il est décrit ci-dessus), ainsi que de la performance globale de la banque et du chef de la direction. Pour évaluer le rendement du chef de la direction, le comité a considéré les résultats d'un processus d'évaluation globale exhaustif qui tenait compte des commentaires de tous les membres du conseil et de l'équipe de haute direction. L'évaluation comprenait un examen de la performance par rapport aux buts et aux objectifs à court et à moyen terme convenus par M. Masrani et le conseil au début de l'année ainsi que de la performance par rapport à une vaste gamme d'indicateurs principaux, y compris des mesures relatives aux résultats financiers, à l'exploitation, à l'expérience clients, aux risques, aux collègues et aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

Compte tenu de la capitalisation en vertu du plan de rémunération de la haute direction, du rendement personnel de M. Masrani et de la performance de la banque au cours de l'exercice, le conseil a approuvé une rémunération directe totale de 11 626 000 \$ pour M. Masrani, soit 124 000 \$ de moins que sa cible de 11 750 000 \$. La rémunération incitative a été attribuée à 1,2 % en dessous de la cible, soit la capitalisation disponible en vertu du plan de rémunération de la haute direction.

UNITÉS D' ACTIONS FONDÉES SUR LA PERFORMANCE

Nous rencontrons chaque année les actionnaires et les parties intéressées et, de ce fait, avons l'occasion d'obtenir des commentaires et de répondre à des questions au sujet de notre programme de rémunération de la haute direction. Nous avons conclu d'après des commentaires que nous avons reçus récemment que nous pourrions donner de plus amples renseignements au sujet de notre programme d'unités d'actions fondées sur la performance (UAP).

Nous avons amélioré la communication de renseignements pour détailler la conception des UAP de bout en bout, y compris les nombreuses manières dont la performance est évaluée au cours d'une période de performance de quatre ans, ce qui donne lieu à un éventail potentiel de résultats beaucoup plus large que la mesure du RTA relatif de 80 % à 120 %. En tant qu'importante institution financière, la banque estime qu'il est très important de concevoir ses programmes de rémunération afin d'éviter de favoriser des comportements qui sont conformes à l'appétit pour le risque de la banque tout en rapprochant les résultats de l'expérience des actionnaires. En évaluant la performance en plusieurs étapes, la banque peut produire des résultats selon le degré de variabilité souhaité sans utiliser de mesures incitatives excessives. Cette façon de faire correspond à l'appétit pour le risque de la banque, renforce la culture souhaitée et se veut une réponse aux préoccupations en matière de réglementation découlant de la crise financière selon lesquelles un effet de levier excessif dans les programmes de rémunération pourrait entraîner une prise de risque inappropriée. Des renseignements supplémentaires figurent dans la description détaillée des UAP à compter de la page 37.

ENJEUX ESG ET RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

La circulaire de procuration de cette année renferme une nouvelle rubrique sur la démarche de la banque en matière d'enjeux ESG et sur la manière dont ces enjeux sont liés à la rémunération de la haute direction. Un des objectifs du programme de rémunération de la haute direction de la banque est de récompenser les dirigeants qui mettent en œuvre la stratégie de la banque, notamment les facteurs ESG. Comme en témoigne la présentation de l'information de la banque, les enjeux ESG sont complexes et en constante évolution et comportent une vaste gamme de mesures, dont plusieurs sont subjectives, servant à évaluer les progrès réalisés de manière globale. La banque a donc intégré des éléments relatifs aux enjeux ESG dans l'établissement de la rémunération de la haute direction d'un certain nombre de manières, y compris dans l'établissement du facteur de performance de l'entreprise et dans l'évaluation du rendement individuel. Des renseignements supplémentaires sur l'intégration des enjeux ESG et la rémunération de la haute direction figurent à compter de la page 39.

PARTICIPATION DES ACTIONNAIRES

Nous nous engageons à communiquer périodiquement avec les actionnaires et les autres parties intéressées relativement à la rémunération de la haute direction. À l'appui de cet engagement, nous proposons chaque année aux plus grands investisseurs institutionnels de la banque de discuter de la démarche de TD en matière de rémunération de la haute direction. Nous répondons également aux demandes des actionnaires concernant la rémunération reçues tout au long de l'année et rencontrons périodiquement les autres organisations comme des agences de conseils en vote pour discuter de la démarche de la banque. Les commentaires que nous recevons de cette façon sont importants pour nous et nous avons apporté au cours des années un certain

nombre de changements à la façon dont nous présentons les renseignements relatifs à la rémunération de la haute direction dans la circulaire par suite des commentaires reçus.

Nous vous prions de continuer à nous communiquer vos commentaires concernant la démarche en matière de rémunération de la banque et vous invitons à nous écrire à l'adresse a/s Relations avec les actionnaires de TD par courrier électronique au tdshinfo@td.com pour toute question. Les messages des actionnaires qui sont adressés au président du conseil et qui indiquent que ceux-ci souhaitent communiquer directement avec les administrateurs indépendants à ce sujet nous seront remis.



Brian Levitt
Président du conseil



Karen Maidment
Présidente du comité des ressources humaines

- 1) La banque établit ses états financiers consolidés conformément aux Normes internationales d'information financière (IFRS), aux principes comptables généralement reconnus (PCGR) en vigueur et renvoie aux résultats établis conformément aux IFRS aux résultats « comme présentés ». La banque utilise aussi des mesures financières non conformes aux PCGR appelées des résultats « rajustés » pour évaluer chacune de ses entreprises et mesurer la performance globale de la banque. Pour obtenir des résultats rajustés, la banque retire les « éléments à noter » des résultats comme présentés. Les éléments à noter ont trait aux éléments que la direction estime ne pas être représentatifs de la performance de l'entreprise sous-jacente. La banque estime que les résultats rajustés donnent au lecteur une meilleure compréhension de la manière dont la direction considère la performance de la banque. Les éléments à noter sont donnés dans le tableau 3 à la page 17 du rapport annuel 2019 de la banque. Comme il est décrit, les résultats rajustés diffèrent des résultats comme présentés établis selon les IFRS. Les résultats rajustés, les éléments à noter et les termes connexes utilisés dans le présent document ne sont pas définis aux termes des IFRS et ne sont donc pas nécessairement comparables à des termes analogues utilisés par d'autres émetteurs. Se reporter à la rubrique « Présentation de l'information financière de la banque » à la page 16 du rapport annuel 2019 de la banque pour de plus amples explications.
- 2) Le RTA est calculé d'après l'évolution du cours des actions et les dividendes réinvestis au cours des périodes continues de un, trois, cinq et dix ans se terminant le 31 octobre 2019. Source : Bloomberg. Le groupe de référence canadien comprend Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Royale du Canada et La Banque de Nouvelle-Écosse.
- 3) TD Canada Trust s'est classée au premier rang parmi les cinq grandes banques pour ce qui est des niveaux de satisfaction de la clientèle, occupant le premier rang pour ce qui est de la satisfaction, de la commodité et des canaux.
- 4) Financement auto TD Canada s'est classée au premier rang parmi les prêteurs de détail non captifs pour ce qui est de la satisfaction des concessionnaires pour une deuxième année consécutive.
- 5) TD Bank, America's Most Convenient Bank® a obtenu le meilleur résultat pour ce qui est de la satisfaction des clients dans le domaine des services bancaires de détail dans le sud-est des États-Unis selon l'étude effectuée par J.D. Power sur les services bancaires de détail aux États-Unis en 2019.
- 6) TD Bank, America's Most Convenient Bank® s'est classée au premier rang pour les services bancaires aux petites entreprises de la région sud selon l'étude de J.D. Power sur la satisfaction envers les services bancaires pour petites entreprises.
- 7) TD Bank, America's Most Convenient Bank® s'est classée au premier rang de l'étude de J.D. Power sur la satisfaction envers les services bancaires à l'échelle nationale aux États-Unis.
- 8) TD s'est classée au premier rang selon le rapport App Annie 2019, qui mesure le nombre d'utilisateurs actifs mensuellement, le nombre de téléchargements, le nombre moyen de séances par utilisateur, la cote d'évaluation moyenne et la durée de consultation pour la période de 12 mois terminée en septembre 2019.
- 9) Des détails sur la formule servant à calculer l'incidence sur la capitalisation pour les mesures internes figurent à la page 42 de la présente circulaire. Le BNAI a une pondération de 70 %, l'expérience clients a une pondération de 20 % et le RCPCAAQ a une pondération de 10 % des mesures internes utilisées pour établir le facteur de performance de l'entreprise. D'autres détails sur l'établissement du facteur de performance de l'entreprise sont donnés à compter de la page 32 de la présente circulaire.
- 10) Les résultats relatifs à l'expérience clients reposent sur des programmes d'évaluation par sondages qui permettent de suivre l'évolution de l'expérience des clients avec TD. Des détails sur la méthode utilisée pour déterminer les résultats figurent aux pages 33 et 34 de la présente circulaire.
- 11) La cible du RCPCAAQ repose sur le RCPCAAQ médian des banques de référence canadiennes suivantes : Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Royale du Canada et La Banque de Nouvelle-Écosse. Les capitaux propres corporels attribuables aux actionnaires ordinaires (CPCAAO) correspondent aux capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires, déduction faite de l'écart d'acquisition, de l'écart d'acquisition théorique et des immobilisations incorporelles liés à une participation dans TD Ameritrade et à d'autres actifs incorporels, déduction faite des passifs d'impôt différé connexes. Le RCPCAAQ correspond au bénéfice net comme présenté attribuable aux actionnaires ordinaires après rajustement pour l'amortissement après impôt des immobilisations incorporelles acquises, qui sont traitées comme un élément à noter, en tant que pourcentage du CPCAAO moyen. Le RCPCAAQ rajusté est calculé au moyen du bénéfice net comme présenté attribuable aux actionnaires ordinaires, rajusté pour les éléments à noter, en tant que pourcentage du CPCAAO moyen. Le RCPCAAQ rajusté constitue une mesure utile de la performance des actifs productifs de la banque, qu'ils aient été ou non acquis ou développés à l'interne. Le CPCAAO, le RCPCAAQ et le RCPCAAQ rajusté sont toutes des mesures financières non conformes aux PCGR et ne sont pas définis aux termes des IFRS. Les lecteurs sont avisés que les résultats rajustés et les autres mesures rajustées par rapport à une base autre

que les IFRS n'ont pas de définition normalisée aux termes des IFRS et ne sont donc pas nécessairement comparables à des termes analogues utilisés par d'autres émetteurs.

- 12) La performance relative est évaluée par rapport aux banques canadiennes suivantes : Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Royale du Canada et La Banque de Nouvelle-Écosse.

RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES (CRH)

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

Karen E. Maidment (présidente); Amy W. Brinkley; Mary Jo Haddad; Brian M. Levitt; et Nadir H. Mohamed

Indépendance Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants	Réunions 6 au cours de l'exercice 2019, y compris une réunion conjointe avec le comité du risque	Performance Le CRH a examiné sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2019
- Le CRH supervise de façon générale les programmes de rémunération, de retraite (y compris, notamment des plans de retraite à prestations déterminées et à cotisations déterminées) et d'avantages de la banque, sa stratégie de gestion des compétences, notamment la planification de la relève pour les plus hauts dirigeants de la banque, et la gestion des ressources humaines. - Le comité a recours aux services de conseillers indépendants qui l'aident à s'acquitter de ses responsabilités au chapitre de la rémunération. - Le comité discute également de programmes pour l'ensemble du personnel, notamment la conception des principaux plans de rémunération du personnel, les initiatives stratégiques importantes en matière de rémunération, les programmes généraux de retraite et d'avantages, la gestion des ressources humaines et les programmes de formation et les autres programmes de gestion des compétences pour soutenir le perfectionnement des employés au fur et à mesure que la banque évolue.		

Dans le cadre de son travail de supervision des programmes de rémunération, de retraite et d'avantages de la banque, le comité est aidé dans certains territoires par des comités locaux dont le fonctionnement est conforme au cadre de gouvernance global établi par le CRH. Les comités locaux ont pour rôle principal d'apporter une supervision accrue au niveau local et de maintenir la conformité avec les exigences réglementaires des territoires dans lesquels la banque exerce ses activités.

TD a instauré de solides modèles de gouvernance des plans de retraite et d'avantages aux fins d'une bonne supervision stratégique et continue de tous les plans de retraite et d'avantages. Le CRH a délégué la gouvernance continue des plans de retraite à l'intention des non-dirigeants à trois comités de gouvernance de la haute direction possédant les compétences et l'expertise pour s'acquitter de ce mandat, notamment la supervision de la performance et des stratégies d'investissement en plus des aspects non liés aux investissements de la gestion des plans. On s'attend à ce que chaque comité de gouvernance de la direction évalue efficacement les risques et les questions inhérentes à la gestion des plans et le CRH examine chaque année un rapport annuel relatif à la retraite exhaustif provenant de chacun des comités de gouvernance de la direction qui présente notamment de l'information sur les activités accomplies par le comité et la capitalisation de tous les plans de retraite à prestations déterminées. De plus, le CRH reçoit un rapport sur les avantages annuels qui fait le point sur les principales modifications apportées aux plans, et sur l'incidence de l'évolution de la réglementation et de la législation sur les programmes d'avantages de la banque.

En 2019, le CRH s'est notamment acquitté des tâches suivantes :

Chef de la direction et membres de la haute direction	- examiner et recommander les objectifs de rendement pour le chef de la direction, évaluer le rendement par rapport à ces objectifs et recommander la rémunération pour le chef de la direction au conseil d'administration à des fins d'approbation - discuter du rendement des membres de l'équipe de haute direction et approuver leur rémunération - superviser le processus de gestion des compétences et de planification de la relève pour le chef de la direction et les autres membres de la haute direction, y compris de nouvelles pratiques en matière de gestion des compétences et le perfectionnement des membres de la haute direction, et approuver les plans de relève pour les membres de l'équipe de haute direction et les chefs des principales fonctions de contrôle
--	---

Plans de rémunération et incitatifs, et rémunération totale

- évaluer la philosophie, la démarche et les pratiques connexes en matière de rémunération totale appliquées à l'échelle de l'organisation
- surveiller la démarche de la banque en matière de conception et de gouvernance des plans incitatifs, notamment tenir compte du risque lié à la conduite
- participer à une réunion conjointe avec le comité du risque pour obtenir l'information nécessaire à la prise en compte valable du risque dans le cadre de la détermination des enveloppes de rémunération de fin d'exercice
- examiner et approuver des modifications aux principaux plans incitatifs de la banque, et approuver les attributions globales dans le cadre des principaux plans incitatifs communs de la banque
- surveiller les changements apportés aux programmes de rémunération totale, y compris un examen sur trois ans de la politique de gouvernance en matière de retraite, de la politique de gouvernance en matière d'avantages, de la politique relative aux exigences d'actionnariat et de la politique de report
- examiner le programme d'unités d'actions fondées sur la performance de la banque et les changements connexes apportés à la présentation de l'information pour en accroître la clarté
- examiner les résultats d'une analyse statistique détaillée de la rémunération, selon laquelle les femmes gagnaient plus de 99 cents pour chaque dollar gagné par les hommes en salaire de base et rémunération totale, en tenant compte de facteurs comme le niveau, la géographie et les fonctions
- surveiller les résultats en matière de rémunération pour s'assurer que la démarche rapproche les intérêts des dirigeants et des employés, notamment à l'égard des facteurs de performance d'entreprise utilisés pour établir les budgets consacrés à la rémunération incitative à la fin de l'exercice et à l'augmentation du salaire à la fin de l'exercice.
- examiner les principales initiatives en matière de rémunération totale à l'intention des employés en contact avec le public, y compris des augmentations des salaires minimums pour les postes de premier échelon, qui ont augmenté d'au moins 35 % au Canada et aux États-Unis depuis 2014.
- examiner un rapport détaillant les rajustements apportés aux évaluations de la performance et les décisions en matière de rémunération prises à la suite des questions liées à la mauvaise conduite, au contrôle et au risque soulevées au cours de l'année

Stratégie RH, plans et besoins en matière de personnel

- surveiller l'incidence de la transformation de l'entreprise sur la stratégie liée au personnel de la banque et les pratiques connexes en matière de gestion des compétences
- examiner les initiatives stratégiques en matière d'inclusion et de diversité et surveiller la situation changeante quant aux écarts de la rémunération entre les hommes et les femmes et les initiatives connexes de la banque
- surveiller l'évolution de la priorité d'entreprise portant sur l'expérience collègues pour 2019 et des principales initiatives en matière de stratégie liées au personnel
- surveiller les résultats des sondages annuels servant à mesurer l'expérience pour les employés, y compris les principales conclusions et mesures prises

Conseillers indépendants

Pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités, le comité a recours aux services d'un conseiller en rémunération indépendant qui relève uniquement du comité et ne fournit aucun service à la direction. Hugessen Consulting Inc. (Hugessen) est un cabinet d'experts-conseils en matière de rémunération de la haute direction indépendant qui travaille avec bon nombre de sociétés ouvertes et fermées de toutes les tailles et dans tous les secteurs. Elle a été mandatée pour agir à titre de conseiller en rémunération indépendant du comité à compter de juin 2017.

Hugessen fournit des avis et conseils indépendants en matière de rémunération sur le contenu des réunions, les recommandations de la direction, les tendances en matière de gouvernance et sur d'autres questions à la demande du comité. De plus, Hugessen aide le comité à élaborer des recommandations visant la rémunération du chef de la direction. Seul le comité a le pouvoir d'approuver le montant des honoraires du conseiller indépendant, et Hugessen n'a accompli aucun service pour la direction, ni n'a reçu d'honoraires de celle-ci.

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

	2019	2018
Honoraires liés à la rémunération des dirigeants	231 680 \$	301 366 \$
Autres honoraires	—	—

Composition du comité

Conformément aux meilleures pratiques en matière de gouvernance, le comité se compose entièrement d'administrateurs indépendants qui sont bien renseignés sur les questions relatives aux ressources humaines, au leadership, à la gestion des compétences, à la rémunération, à la gouvernance et à la gestion des risques. La compréhension de ces questions peut être acquise dans le cadre d'un mandat actuel ou antérieur de chef de la direction ou de membre de la haute direction ayant des fonctions de supervision des ressources humaines, et elle peut être améliorée par la participation à des programmes de formation donnés par la banque ou par un conseiller externe.

Pour de plus amples informations sur l'expérience de chaque membre du comité, ainsi que sur leur fonction et leur formation, voir les profils individuels qui se trouvent à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire. De plus, pour obtenir de l'information sur la formation continue des administrateurs de la banque, voir l'annexe A — Gouvernance de la présente circulaire.

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

À l'assemblée de la haute direction, les actionnaires vont se prononcer dans le cadre d'un vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération de la haute direction de la banque telle qu'elle est présentée sous les rubriques « Rapport du comité des ressources humaines (CRH) » à la page 27 et « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » à la page 30 de la présente circulaire. Afin de faciliter le vote, l'information relative à la rémunération de la haute direction donnée dans la présente circulaire est présentée séparément de toute autre information relative à la rémunération. Nous vous encourageons à lire l'information présentée et à participer au vote consultatif.

L'information est présentée dans les sections suivantes de la présente circulaire :

- **Démarche en matière de rémunération de la haute direction** (à partir de la page 30) — Cette section renseigne les actionnaires sur les principes pris en considération par la banque dans le cadre de la conception de programmes de rémunération de la haute direction, les éléments de la rémunération de la haute direction et les principales caractéristiques de l'élaboration du plan de rémunération de la haute direction et des plans fondés sur des titres de capitaux propres.
- **Performance et rémunération en 2019** (à partir de la page 41) — Cette section décrit le lien qui existe entre la rémunération réelle et la performance en 2019 pour les membres de la haute direction visés de la banque, y compris des détails sur la performance de la banque, sur le rendement des membres de la haute direction visés ainsi que sur l'influence exercée tant par la performance de la banque que par le rendement individuel sur la détermination des attributions au titre de la rémunération dans le cadre du plan de rémunération de la haute direction. Cette section présente également la rémunération réelle accordée à chacun des membres de la haute direction visés.
- **Information complémentaire** (à partir de la page 59) — Cette section présente l'information complémentaire exigée par les organismes de réglementation et en vertu des meilleures pratiques de communication recommandées, y compris des détails concernant les pratiques en matière de rémunération totale du personnel, le rapprochement des programmes de rémunération de la haute direction de la banque avec les lignes directrices du Conseil de stabilité financière (CSF), la manière dont la rémunération est liée à l'appétit pour le risque, les preneurs de risques importants, les régimes de retraite, les prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle et le programme d'options d'achat d'actions.

Table des matières	
Démarche en matière de rémunération de la haute direction	
• Principes relatifs à la rémunération des dirigeants	30
• Éléments de la rémunération de la haute direction	30
• Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction	31
Performance et rémunération en 2019	
• Évaluer la performance de l'entreprise en 2019	41
• Évaluer le rendement individuel en 2019	43
• Tableau sommaire de la rémunération	54
• Attributions en vertu d'un plan incitatif	56
• Performance de la banque et rémunération des dirigeants	58

Information complémentaire

• Démarche en matière de rémunération totale du personnel	59
• Adhésion aux principes du Conseil de stabilité financière et pratiques en matière de gestion des risques	60
• Preneurs de risques importants	64
• Prestations en vertu des plans de retraite	67
• Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle	71
• Options d'achat d'actions	73

DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

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

PRINCIPES RELATIFS À LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

La stratégie relative à la rémunération des dirigeants de la banque a pour objectif d'attirer, de maintenir en fonction et de motiver des dirigeants ayant un rendement supérieur en vue de créer une valeur durable pour les actionnaires à long terme. En vue de cet objectif, le programme de rémunération des dirigeants repose sur les principes suivants qui sont examinés régulièrement par le CRH afin qu'ils demeurent pertinents et conformes à la stratégie de la banque :

1. **Rapprochement avec la stratégie de la banque visant l'entreprise et les compétences** — lier la rémunération des dirigeants à l'atteinte d'objectifs commerciaux stratégiques précis et à la performance globale de la banque.
2. **Gestion efficace des risques** — s'assurer que la structure des plans n'incite pas à la prise de risques qui dépassent l'appétit pour le risque de la banque et examiner régulièrement chaque plan pour confirmer qu'il fonctionne comme prévu.
3. **Rapprochement avec les intérêts des actionnaires** — rapprocher les intérêts des dirigeants et ceux des actionnaires qui détiennent leurs titres à long terme au moyen de la conception efficace de politiques et de plans.
4. **Bonne gouvernance** — essayer d'être un leader du marché quant aux questions de gouvernance et évaluer sans cesse et adopter, s'il convient de le faire, des pratiques de rémunération qui sont conformes aux meilleures pratiques en cours.
5. **Rémunération en fonction de la performance** — rendre conforme la rémunération à la culture de performance de la banque et établir des liens clairs entre la rémunération et la performance.
6. **Rémunération concurrentielle** — établir une rémunération cible afin de faire en sorte qu'elle demeure concurrentielle dans les marchés au sein desquels la banque est en concurrence pour l'obtention des services de personnes compétentes.

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

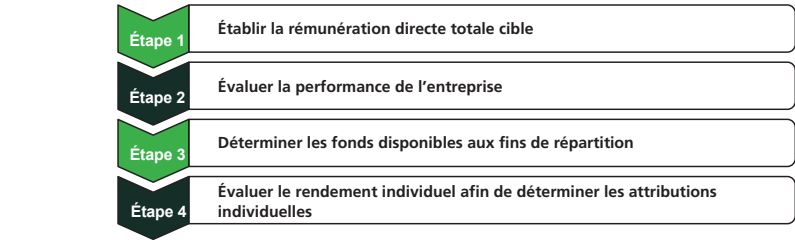
Dans toute la circulaire, la rémunération de la haute direction est discutée en termes de rémunération totale qui, chez TD, comprend les quatre éléments indiqués ci-après :

Élément	Description
Salaires de base	• Composante fixe de la rémunération totale visant à offrir un niveau de gains de base tout au long de l'année. • Compte tenu de nombreux facteurs, notamment les responsabilités du poste, l'expérience, l'équité interne et la rémunération versée dans le marché.

Élément	Description
Rémunération variable	- Tranche importante de la rémunération totale de tous les membres de la haute direction composée d'une prime en espèces et une rémunération différée fondée sur des titres de capitaux propres. - Les montants attribués (en espèces et en titres de capitaux propres) sont calculés après une évaluation de la performance de l'entreprise et du rendement individuel sur l'année pour lier la rémunération à la performance. - La manière dont sont calculées les attributions versées au titre de la rémunération variable est plus amplement décrite à la rubrique « Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction » à compter de la page 31 de la présente circulaire.
Avantages et avantages indirects	- Contribution à la santé et au mieux-être des membres de la haute direction et de leur famille. - Les membres de la haute direction participent au même programme d'avantages flexible que les membres du personnel offrant une gamme de garanties d'assurance, notamment santé, dentaire, vie et protection du revenu. - Certains membres de la haute direction sont admissibles à une allocation pour divers frais, notamment des frais liés au mieux-être et au transport, et sont admissibles à une évaluation de santé annuelle.
Mécanismes de pension	- Soutien au bien-être financier des membres de la haute direction à la retraite. - Les membres de la haute direction participent aux mêmes mécanismes de pension de base que les membres du personnel, et certains membres de la haute direction canadiens sont admissibles à un plan de retraite complémentaire des dirigeants. - Les plans de retraite sont plus amplement décrits à partir de la page 67 de la présente circulaire.

FONCTIONNEMENT DU PLAN DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Le chef de la direction et les autres membres de la haute direction visés ainsi qu'environ 2 000 des plus hauts dirigeants de la banque participent au plan de rémunération de la haute direction. En vertu de ce plan, l'établissement des attributions au titre de la rémunération variable se fait suivant quatre étapes principales :



Étape 1 Établir la rémunération directe totale cible

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

Rémunération directe totale cible

=

Salaire de base

+

Cible d'intéressement en espèces

+

Cible de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres

Rémunération variable

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

Sociétés de référence

Les sociétés et postes considérés comme faisant partie du marché concurrentiel comportent des responsabilités opérationnelles et géographiques qui sont similaires à celles de chaque dirigeant, le cas échéant. Dans le cas des membres de la haute direction visés, les sociétés suivantes ont été prises en compte au moment de fixer la rémunération cible pour l'exercice 2019 :

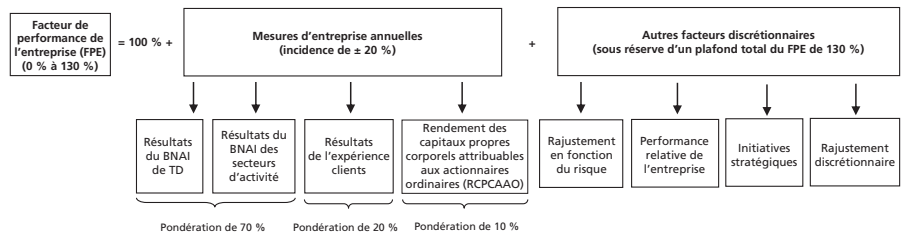
- **Groupe de référence canadien** (tous les membres de la haute direction visés établis au Canada) — Grandes banques canadiennes : Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Royale du Canada et La Banque de Nouvelle-Écosse.
- **Groupe de référence américain** (M. Braca) — Institutions financières étrangères qui exercent des activités aux États-Unis : BBVA Compass, BMO Groupe financier, BNP Paribas CIB, MUFG Bank Ltd., Banque Royale du Canada et Santander Bank NA.

La cible de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres est établie de manière à ce qu'un pourcentage significatif de la rémunération variable totale soit attribué sous forme de titres de capitaux propres dont les droits deviennent acquis après un minimum de trois ans. La composition espèces/titres de capitaux propres cible dépend généralement du niveau hiérarchique, le pourcentage attribué sous forme de titres de capitaux propres augmentant avec l'échelon. Cette pratique, conjuguée à des exigences d'actionnariat (maintenues après la retraite dans le cas des hauts dirigeants de la banque), favorise le maintien en poste et polarise l'attention des dirigeants de la banque sur la réalisation des stratégies commerciales, ce qui maintient la performance et augmente la valeur pour les actionnaires à long terme.

Étape 2

Évaluer la performance de l'entreprise

Aux termes du plan de rémunération de la haute direction, les fonds disponibles aux fins de répartition des attributions incitatives sont fonction d'une combinaison de mesures internes et d'autres facteurs discrétionnaires, notamment un rajustement en fonction du risque. Un facteur de performance de l'entreprise qui peut être compris entre 0 % et 130 % de la cible est calculé pour chaque unité d'exploitation de la banque. Le diagramme suivant illustre les facteurs pris en considération pour l'établissement d'un coefficient de performance de l'entreprise :



Comment évaluons-nous la performance de l'entreprise — Mesures internes

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

BNAI (bénéfice net après impôts) — La banque s'attache à offrir aux actionnaires une croissance rentable, estimant qu'une croissance du résultat constante et durable est un facteur important de la croissance de la valeur à long terme pour les actionnaires. Conformément à cet objectif, le BNAI est la mesure de performance de l'entreprise la plus fortement pondérée utilisée dans le plan de rémunération de la haute direction, représentant 70 % de la pondération pour les mesures internes.

La banque calcule les résultats, y compris le BNAI, de deux façons — résultats « comme présentés », qui sont préparés selon les Normes internationales d'information financière (IFRS), soit les principes comptables généralement reconnus actuels (PCGR), et les résultats « rajustés », qui sont des mesures financières non définies

par les PCGR lorsque la banque retire les « éléments à noter », des résultats comme présentés. Les éléments à noter ont trait aux éléments que la direction estime ne pas être représentatifs de la performance de l'entreprise sous-jacente. Les éléments à noter sont assujettis à un processus de gouvernance exhaustif, notamment à un examen par le comité d'audit et à l'approbation subséquente par le conseil, et un rapprochement complet entre les résultats comme préparés et les résultats rajustés est présenté dans les états financiers publiés par la banque.

Le CRH est d'avis que les résultats rajustés donnent une meilleure compréhension de la performance, et c'est pourquoi les résultats du BNAI rajustés présentés dans les états financiers servent à l'évaluation de la performance de l'entreprise dans le but d'établir les cibles et de calculer les résultats aux fins du plan de rémunération de la haute direction.

Le tableau qui suit présente un rapprochement sommaire du bénéfice net après impôts rajusté et du bénéfice net après impôts comme présenté en 2019 :

(En millions de dollars canadiens)

Bénéfice net — rajusté	12 503
Rajustements pour les éléments à noter, après impôts	
Amortissement pour des immobilisations incorporelles ¹⁾	(259)
Charges liées à l'entente à long terme conclue avec Air Canada concernant le programme de fidélisation du transporteur ²⁾	(446)
Charges liées à l'acquisition de Greystone ³⁾	(112)
Total des rajustements pour les éléments à noter	(817)
Bénéfice net — comme présenté	11 686

- 1) L'amortissement des immobilisations incorporelles se rapporte aux immobilisations incorporelles acquises dans le cadre de l'acquisition d'actifs ou de regroupements d'entreprises y compris les montants après impôts pour l'amortissement des immobilisations incorporelles attribuable à la quote-part du résultat net d'une participation dans TD Ameritrade. L'amortissement des logiciels et des droits de gestion d'actifs est inclus dans l'amortissement des immobilisations incorporelles; toutefois, il n'est pas inclus aux fins des éléments à noter.
- 2) Le 10 janvier 2019, l'entente à long terme que la banque a conclue avec Air Canada concernant le programme de fidélisation du transporteur est entrée en vigueur conjointement avec la conclusion de l'acquisition par Air Canada d'Aimia Canada Inc., qui administre le programme de fidélisation Aéroplan. Les charges liées à l'opération ont été constatées dans le secteur Services de détail au Canada.
- 3) Le 1^{er} novembre 2018, la banque a fait l'acquisition de Greystone Capital Management Inc., société mère de Greystone Managed Investments Inc. La banque a engagé des frais liés à l'acquisition, y compris la rémunération versée à des actionnaires employés sous forme d'actions ordinaires à l'égard du prix d'achat, des frais d'opération directs et de certains autres frais liés à l'acquisition. Ces montants ont été comptabilisés à titre d'ajustements du bénéfice net et déclarés dans le secteur Services de détail au Canada.

Il y a lieu de se reporter à la rubrique « Présentation de l'information financière de la banque » à la page 16 du rapport annuel 2019 de la banque pour de plus amples renseignements. Les éléments à noter sont présentés dans le tableau 3 à la page 17 du rapport annuel 2019 de la banque.

Comment nous établissons les objectifs de BNAI et évaluons les résultats de fin d'exercice

Pour l'exercice 2019, le comité a fixé des objectifs de BNAI pour la banque et chacune de ses unités d'exploitation, compte tenu des attentes quant à l'environnement externe (p. ex., une croissance du produit intérieur brut), d'autres facteurs internes comme l'incidence prévue des activités de fusion et acquisition, et des attentes quant à la croissance interne. Cette façon de faire permet de prendre dûment en compte les placements à moyen terme, les postes non récurrents et d'autres variations des attentes d'une année à l'autre.

L'approche de la banque repose essentiellement sur un examen à la fin de l'exercice des principaux moteurs de la performance de l'entreprise ainsi que des événements imprévus importants qui sont survenus au cours de l'exercice. Le comité se sert de ce processus pour l'aider à déterminer s'il doit ou non apporter des rajustements discrétionnaires aux facteurs de performance de l'entreprise calculés de manière à ce que les facteurs définitifs représentent adéquatement la performance au cours de l'exercice.

Expérience clients — TD se fait un devoir d'être la première banque au chapitre de l'expérience clients, estimant qu'il s'agit là d'un élément distinctif et d'un avantage concurrentiel important dans le marché d'aujourd'hui. Pour évaluer l'expérience clients, la banque a recours à des outils de mesure articulés autour de la rétroaction des clients par suite d'une interaction avec TD. Le pointage final est le résultat de plus d'un million de commentaires de clients qui assurent une rétroaction régulière pour les collègues qui interagissent directement avec les clients et qui mettent en œuvre la stratégie de la banque.

L'expérience clients des diverses entreprises de la banque a été évaluée au moyen de l'indice de l'expérience légendaire (IEL). Aux termes de l'IEL, on demande aux clients de noter leur perception de l'expérience, que celle-ci soit exceptionnelle ou non, et si cette expérience a influencé la possibilité de traiter davantage avec TD s'ils ont des besoins financiers futurs. On demande aux clients de noter leur expérience et leur intention d'affaires futures selon une échelle de 10 points (1 étant le plus faible et 10 étant le plus élevé). L'IEL est une note moyenne pondérée des résultats aux questions liées à l'expérience et aux affaires futures, dans chaque cas les résultats reflétant le pourcentage de clients qui ont accordé une note de 9 ou de 10. Une note de l'IEL de 67,8 signifie que, selon une moyenne pondérée, 67,8 % des clients qui ont donné des commentaires ont donné à la banque une note de 9 ou de 10 sur 10 au moment d'évaluer leur expérience ou leur intention d'affaires futures.

Dans le cadre du plan de rémunération de la haute direction, les résultats de l'expérience clients pour les membres de la haute direction visés, y compris le chef de la direction, sont évalués par rapport à une composante à l'échelle de la banque qui intègre les résultats de l'IEL des différents secteurs d'activité.

Rendement des capitaux propres corporels attribuable aux actionnaires ordinaires (RCPCAAO) — Afin de reconnaître l'importance de la gestion efficace du capital sur la performance à long terme de la banque, le RCPCAAO est l'une des principales mesures d'entreprise annuelles, avec une pondération de 10 %. Le rendement au chapitre du RCPCAAO est évalué par rapport à la médiane des grandes banques canadiennes (y compris TD).

Comment évaluons-nous la performance de l'entreprise — Autres facteurs discrétionnaires

Le plan de rémunération de la haute direction est structuré de manière à intégrer l'appréciation du comité quant à la rémunération appropriée par rapport à la performance à la fin de l'exercice. Le CRH estime que l'exercice de son appréciation au moment de fixer les enveloppes totales de la rémunération finale et les attributions individuelles est essentiel pour faire en sorte que les attributions finales traduisent adéquatement le risque, ainsi que toute circonstance imprévue qui se présente au cours de l'exercice, et pour éliminer la possibilité de fortes attributions non voulues résultant de l'application d'une formule.

Lorsqu'il doit décider d'exercer ou non sa discrétion, le comité évalue officiellement la performance de l'entreprise au cours de l'exercice par rapport à l'appétit pour le risque de la banque, la performance par rapport aux pairs, la performance par rapport aux initiatives stratégiques et tout autre événement important survenu au cours de l'exercice (autre rajustement discrétionnaire). Chacune de ces composantes sont décrites ci-après.

Appétit pour le risque — La stratégie de la banque comprend une démarche prudente en matière de gestion des risques qui est décrite à compter la page 60 de la présente circulaire.

Performance relative — Évaluer la performance générale de l'entreprise par rapport aux pairs offre au comité un important cadre contextuel pour l'évaluation de la performance de la banque. Pour réaliser l'examen, le comité tient compte de la performance de TD et des pairs sur un tableau de pointage détaillé de mesures rajustées, y compris la croissance du RPA (un et trois ans), la croissance des produits d'exploitation, la croissance des dépenses, le coefficient de rendement, le RCP (un et cinq ans), la croissance du BNAI, les provisions pour pertes sur créances, le levier d'exploitation et des mesures non rajustées, y compris le RTA (un et trois ans). Le tableau de pointage permet au comité d'évaluer globalement la performance, à la fois au cours de l'année et à moyen terme, au besoin. Au moment de l'évaluation de la performance de l'entreprise à la fin de l'exercice, aucune pondération officielle des mesures n'est appliquée, et l'effet de la performance relative est limité à plus ou moins 10 %, l'incidence finale étant harmonisée avec l'évaluation de la performance globale au cours de l'exercice.

Sociétés de référence :		(en milliards de dollars) Sociétés comparables	Total de l'actif	Prod. d'expl.	Capitalisation boursière
Pour 2019, le RCPCAAO et la performance relative ont été évalués par rapport aux autres quatre grandes banques canadiennes qui sont les plus semblables à la banque quant à la taille et à l'envergure des activités. Le tableau compare la banque et les sociétés de référence en fonction d'importants critères quant à la taille, notamment l'actif, les produits d'exploitation et la capitalisation boursière. Note : Les produits d'exploitation se rapportent à l'exercice 2019, l'actif et la capitalisation boursière sont en date du 31 octobre 2019.		Banque de Montréal	852,2	25,5	62,3
		Banque Canadienne Impériale de Commerce	651,6	18,6	50,0
		Banque Royale du Canada	1 428,9	46,0	151,9
		La Banque de Nouvelle-Écosse	1 086,2	31,0	91,9
		TD	1 415,3	41,1	136,3
		Rang de TD (sur 5)	2	2	2

Initiatives stratégiques — Au début de l'exercice, le comité et le chef de la direction ont convenu d'initiatives stratégiques/de priorités d'entreprise qui sont essentielles à la réussite à long terme de la banque. Pour chaque priorité, des objectifs quantitatifs et qualitatifs ont été établis et utilisés pour évaluer la performance. À la fin de l'exercice, le comité examine une évaluation exhaustive des progrès par rapport à chaque priorité, y compris les objectifs quantitatifs et qualitatifs, et utilise ces renseignements pour déterminer si la performance a répondu aux attentes. Le comité a la capacité d'apporter des rajustements discrétionnaires positifs ou négatifs pour correspondre à l'évaluation de la performance au cours de l'exercice.

Initiatives stratégiques/priorités d'entreprise en 2019

Pour l'exercice 2019, le CRH a approuvé les cinq priorités d'entreprise suivantes :

- Transformation au chapitre de la distribution : Puisque les préférences des clients changent, la banque repensera de façon globale son mode de distribution afin de proposer des conseils plus poussés et un meilleur service à la clientèle grâce au développement accéléré de capacités numériques et aux investissements dans le circuit de distribution de ses succursales, et mettra l'accent sur les expériences personnelles, connectées et humaines dans tous les réseaux.
- Parcours du client de bout en bout : La banque reconsidérera le parcours des clients d'après les besoins et les attentes des clients pour toute la chaîne de valeur, de la recherche aux conseils jusqu'à la réalisation et au service pour favoriser la rapidité, la qualité et l'efficacité pour nos collègues et nos clients.
- Excellence de l'exploitation : L'objectif est d'atteindre l'excellence de l'exploitation dans trois aspects : augmenter la sécurité de la banque, optimiser et simplifier les processus d'affaires de bout en bout et tirer profit des capacités, des outils et de la technologie offerts.
- Données et analyses : Afin d'être une entreprise axée sur les données, la banque mettra en place une capacité de données de base qui permettra des interactions hautement pertinentes entre les clients et les collègues, des décisions d'affaires optimisées et des processus d'exploitation efficaces.
- Expérience collègues : Cette priorité comporte des objectifs axés sur l'engagement des collègues ainsi que sur des initiatives d'apprentissage, de formation et d'accroissement des capacités afin de favoriser la transformation continue de la banque et de son personnel.

Autre rajustement discrétionnaire : Le comité a pour objectif de lier de façon appropriée la rémunération à la performance après une évaluation complète de la performance (intégrant tous les éléments indiqués ci-dessus), et d'exercer son pouvoir discrétionnaire au besoin pour atteindre cet objectif. Comme il est indiqué ci-dessus, le processus de fin d'exercice comprend un examen rétroactif des principaux moteurs de la performance au cours de l'exercice, y compris des événements inattendus importants survenus au cours de l'exercice. Par exemple, un rajustement discrétionnaire négatif a été appliqué au cours des dernières années, réduisant les attributions au titre d'un certain nombre d'éléments, notamment : une importante réforme fiscale aux États-Unis, des acquisitions imprévues, des gains d'investissement en capital imprévus, les variations des cours du change et l'incidence des dessaisissements et des provisions pour litiges.

Si la banque devait essayer des pertes importantes ou connaître d'autres résultats négatifs, le comité pourrait apporter un rajustement discrétionnaire négatif pour obtenir des résultats adéquats, au-delà de l'effet de plus ou moins 20 % associé aux mesures internes dans le plan. Selon la structure du plan, il n'y a aucune limite au rajustement discrétionnaire négatif que le comité peut appliquer, de sorte que, si les circonstances le justifient, le comité peut réduire à néant les attributions fondées sur un plan incitatif (y compris en espèces et en titres de capitaux propres).



Déterminer les fonds disponibles aux fins de répartition

À la fin de l'exercice, le total des fonds disponibles aux fins de répartition sous forme d'attributions fondées sur un plan incitatif de fin d'exercice en multipliant les objectifs de rémunération variable de tous les dirigeants qui participent au plan par le facteur de performance de l'entreprise applicable :

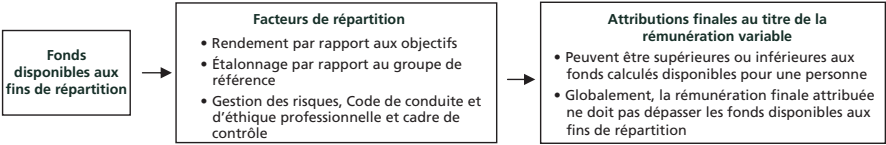
Fonds disponibles aux fins de répartition	=	Somme des objectifs de rémunération variable individuels (espèces + titres de capitaux propres)	x	Facteur de performance de l'entreprise
---	---	---	---	--

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



Évaluer le rendement individuel afin de déterminer les attributions individuelles

Une fois qu'a été calculé le total des fonds disponibles aux fins de répartition, les attributions au titre de la rémunération variable de chacun des dirigeants sont établies pour tenir compte du rendement individuel d'après les facteurs pertinents.



La somme des attributions individuelles ne peut pas dépasser le total des fonds disponibles aux termes du plan. Concrètement, les attributions à chacun des dirigeants sont habituellement comprises dans une fourchette relativement restreinte d'environ plus ou moins 20 % des fonds disponibles calculés (c.-à-d. l'objectif de rémunération variable individuel multiplié par le facteur de performance de l'entreprise applicable). En général, la valeur de réalisation des attributions à titre de rémunération antérieures n'est pas prise en compte au moment de l'établissement des attributions à titre de rémunération dans le cadre du plan.

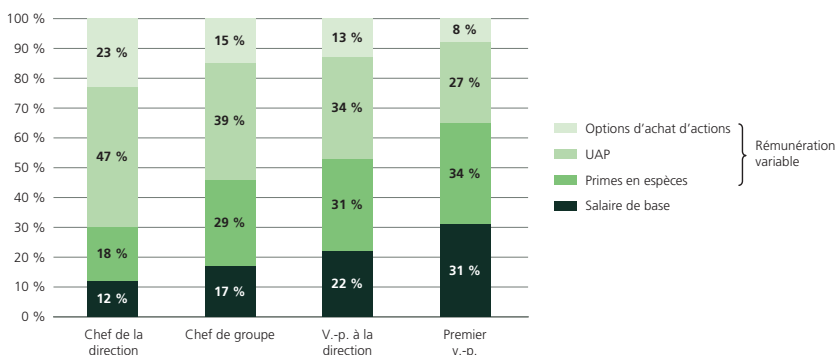
Le rendement individuel évalué par rapport à des objectifs qui ont été établis au début de l'exercice est une considération importante dans la répartition des attributions. Les objectifs individuels sont conformes aux objectifs organisationnels, aux cibles commerciales, aux tableaux de pointage et aux principes qui sont importants pour TD, y compris les objectifs en matière de résultats financiers, d'exploitation, d'expérience clients, de risques, de collègues, d'objectifs ESG appropriés pour le poste. Tous les dirigeants sont évalués par rapport à la gestion du risque, au Code de conduite et d'éthique professionnelle et au respect du cadre de contrôle, y compris agir en accord avec l'appétit pour le risque, et aux normes et lignes directrices culturelles et gouvernementales intégrées dans le Code de conduite et d'éthique professionnelle et les engagements communs de la banque. Les engagements communs comprennent des éléments liés aux enjeux ESG qui constituent le fondement de la vision, de la mission et de la stratégie de la banque, notamment contribuer aux collectivités, perfectionner les collègues et favoriser la diversité.

Composition de la rémunération

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

Pour la plupart des dirigeants, les niveaux de rémunération différée sont fixés selon la fonction, et le montant de la rémunération différée augmente d'après le niveau hiérarchique. Certaines fonctions à l'extérieur du Canada sont assujetties à des exigences réglementaires spécifiques concernant la rémunération différée et la composition de la rémunération et, pour les personnes assumant ces fonctions, la composition de la rémunération se conforme aux exigences réglementaires.

Le graphique suivant présente sommairement la composition moyenne de la rémunération cible par niveau hiérarchique pour les participants au plan de rémunération de la haute direction.



Comme l'illustre le graphique qui précède, une tranche importante de la rémunération directe totale des dirigeants est variable ou « à risque ». Cette tranche « à risque » de la rémunération directe totale comprend une prime en espèces, des UAP et des options d'achat d'actions attribuées annuellement. La valeur attribuée est liée à la performance au cours de l'exercice et peut être réduite, voire entièrement supprimée, si le rendement individuel ou la performance de la banque est inférieur aux attentes.

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

Unités d'actions fondées sur la performance

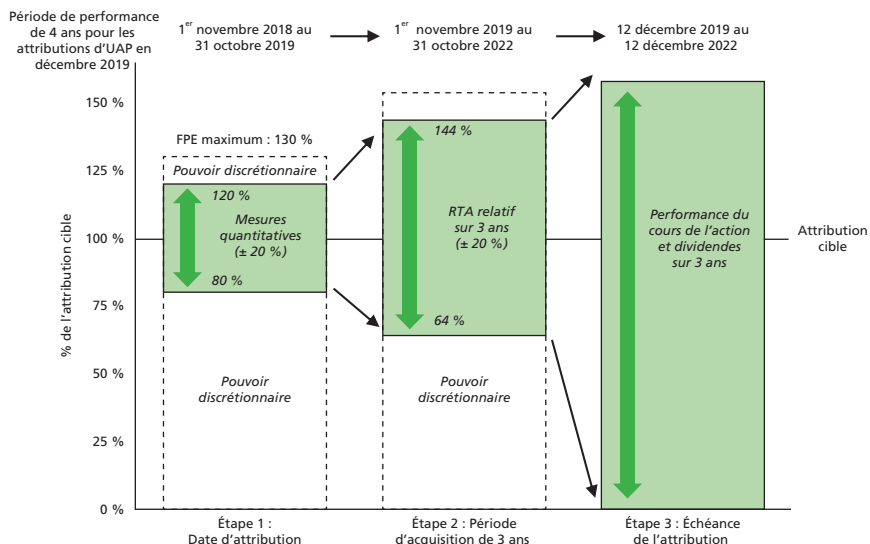
Les UAP sont des unités d'actions fictives dont la valeur suit celle des actions ordinaires de la banque, reçoivent des équivalents de dividendes sous la forme d'unités supplémentaires, sont acquises en bloc et sont assujetties à un rajustement au moment de l'attribution et de l'échéance pour correspondre à la performance de la banque au cours d'une période de performance de quatre ans.

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

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

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

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



Période de performance de quatre ans	Mesures de performance
Étape 1 : Date d'attribution Performance de 0 % à 130 % pendant l'exercice avant l'attribution	Mesures quantitatives : - Incidence du FPE de ± 20 % d'après les mesures internes du BNAI rajusté, de l'expérience clients et du RCPCAA0. Facteurs discrétionnaires : - Le FPE est rajusté de 0 % à 130 % d'après le rajustement en fonction du risque, la performance relative, les initiatives stratégiques et les rajustements discrétionnaires. Aucune limite ne s'applique aux réductions éventuelles. - Les attributions individuelles sont attribuées en fonction de la performance par rapport aux objectifs, à l'étalonnage par rapport au groupe de référence et à la considération des conséquences liées au risque, au contrôle et à la mauvaise conduite.
Étape 2 : Période d'acquisition de trois ans Performance de 0 % à 120 % entre la date d'attribution et la date d'acquisition	Mesures quantitatives : - Incidence de ± 20 % en fonction du RTA relatif sur trois ans de la banque par rapport au RTA moyen sur trois ans du groupe de référence comme suit : $(RTA \text{ de TD} - RTA \text{ moyen du groupe de référence}) \times 3 + 100 \%$ Facteurs discrétionnaires : - Le comité peut annuler la totalité ou une partie des unités d'actions non acquises en circulation dans certaines circonstances, y compris une dérogation à l'appétit pour le risque de la banque.
Étape 3 : Échéance de l'attribution	La valeur d'attribution finale dépend de l'évolution des dividendes et du cours des actions attribuées entre la date d'attribution et l'échéance.

La banque a reçu de la part de certains actionnaires des commentaires au sujet du rajustement à la performance de ± 20 % à l'étape 2, portant sur la question de savoir si cela est suffisamment important pour la performance de la banque pour considérer les UAP comme constituant de la rémunération liée à la performance. Comme le démontre ce qui précède, l'incidence du rajustement sur la performance aux étapes 1 et 2 élargit la fourchette de performance de 64 % à 144 %, compte non tenu de l'incidence de l'évolution du cours de l'action sur la durée de trois ans des UAP (une mesure liée à la performance) et de tout pouvoir discrétionnaire exercé par le comité (lequel pouvoir discrétionnaire serait selon toute vraisemblance également lié à la performance). Comme il est indiqué ci-dessus, la banque estime que cette conception du programme incite la direction à se comporter d'une façon permettant d'accroître l'entreprise de la banque sans encourager les comportements qui ne sont pas conformes à l'appétit pour le risque de la banque ou qui contreviennent au Code de conduite et d'éthique

professionnelle de la banque, atteignant ainsi un équilibre qui correspond à l'appétit pour le risque de la banque et qui est approprié pour une entité comme la banque, qui est assujettie à des règles de prudence.

En plus des rajustements à la performance indiqués ci-dessus, les attributions dont les droits n'ont pas été acquis peuvent être annulées en cas de démission ou de cessation d'emploi, les dirigeants qui sont congédiés pour motif valable en raison de leur conduite ou d'autres questions perdent toutes leurs UAP dont les droits n'ont pas été acquis et toute la rémunération variable fait l'objet d'une clause de récupération (voir la page 63 à la rubrique « Réduction, abandon et récupération de la rémunération incitative »).

Options d'achat d'actions

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

Les options d'achat d'actions sont attribuées en fonction du facteur de performance de l'entreprise (c.-à-d. BNAI rajusté, expérience clients, RCPCAA, rajustement en fonction du risque, performance relative, initiatives stratégiques, rajustements discrétionnaires) et du rendement personnel (rendement par rapport à des objectifs, étalonnage par rapport au groupe de référence, considération des conséquences liées au risque, au contrôle et à la mauvaise conduite) comme il est indiqué aux pages 32 à 35 de la présente circulaire. Les attributions pour l'exercice peuvent être sensiblement réduites, voire supprimées selon la performance de l'entreprise et le rendement individuel.

La valeur finale des options d'achat d'actions dépend de l'augmentation du cours de l'action entre la date d'attribution et la date d'exercice. Les attributions dont les droits n'ont pas été acquis peuvent être annulées en cas de démission ou de cessation d'emploi, et le comité peut les annuler dans certaines circonstances, y compris une dérogation à l'appétit pour le risque de la banque (il y a lieu de se reporter aux pages 61 à 63 pour des renseignements détaillés sur les rajustements en fonction du risque apportés à la rémunération). La rémunération variable fait l'objet d'une clause de récupération comme il est indiqué à la page 63.

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

Outre les UAP et les options d'achat d'actions attribuées dans le cadre de la rémunération différée, les dirigeants peuvent choisir de reporter une partie ou la totalité de la prime en espèces reçue en UAD. Les UAD sont des unités d'actions fictives qui suivent le cours des actions ordinaires, auxquelles s'ajoutent des UAD supplémentaires lorsque des dividendes sont versés sur les actions ordinaires et elles ne comportent aucun droit de vote. Les UAD sont évaluées d'après le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'achat ou la date d'attribution. Les UAD deviennent immédiatement acquises et peuvent être rachetées au comptant seulement après le départ de la banque du dirigeant. Certains dirigeants peuvent également recevoir les UAAC lesquelles sont comparables aux UAD, sauf qu'elles deviennent acquises sur une période d'un an et qu'elles peuvent être perdues dans certains cas, notamment en cas de cessation des fonctions pour motif valable. Des détails supplémentaires sur les UAD et les UAAC figurent à la page 72.

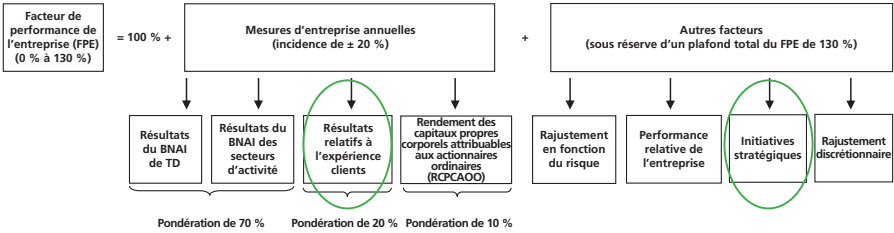
Enjeux ESG et rémunération de la haute direction

La citoyenneté et les enjeux ESG constituent un élément important de la stratégie de la banque et sont essentiels à la réalisation de l'objectif de la banque qui est d'enrichir la vie de ses clients, collègues et collectivités. À cette fin, la banque a défini une série d'objectifs ESG et a lancé La promesse Prêts à agir de TD, plateforme d'entreprise citoyenne visant à créer un avenir plus inclusif et durable. La banque communique un grand nombre de renseignements au public concernant les objectifs ESG et La promesse Prêts à agir de TD et est considérée comme un chef de file du secteur pour ce qui est de la performance et de la communication de l'information en matière d'enjeux ESG. Des renseignements supplémentaires concernant la démarche de la banque en matière d'enjeux ESG figurent à la page 83.

Un des objectifs du programme de rémunération de la haute direction de la banque est de récompenser les dirigeants qui mettent en œuvre la stratégie de la banque, notamment les enjeux ESG. Comme en témoigne la communication de l'information financière de la banque, les facteurs ESG sont complexes et en constante évolution et comportent une vaste gamme de mesures, dont plusieurs sont subjectives, servant à évaluer les progrès réalisés. Pour tenir compte de la complexité de ces enjeux, la banque a intégré des éléments relatifs aux enjeux ESG dans l'établissement de la rémunération de la haute direction d'un certain nombre de manières, y compris dans l'établissement du facteur de performance de l'entreprise et dans l'évaluation du rendement individuel comme il est décrit plus en détail ci-après.

Facteur de performance de l'entreprise

Les objectifs liés aux enjeux ESG de la banque, qui sont communiqués publiquement dans le rapport ESG annuel de la banque, intègrent des buts dans un certain nombre de catégories clés, y compris la clientèle, les collègues, les collectivités, l'environnement et la gouvernance. L'expérience clients et l'expérience collègues ont également fait partie des mesures utilisées pour évaluer la performance de l'entreprise dans le cadre du plan de rémunération de la haute direction en 2019 et ont eu une incidence directe sur l'établissement de la rémunération variable des membres de la haute direction :



- L'expérience clients représente 20 % de la pondération des mesures d'entreprise annuelles du facteur de performance de l'entreprise. Comme il est décrit aux pages 33 et 34, l'expérience clients est évaluée au moyen de l'IEL à la fois pour le tableau de pointage ESG et le plan de rémunération de la haute direction.
- L'expérience collègues comptait parmi les cinq priorités d'entreprise reconnues comme des initiatives stratégiques pour 2019 par le comité des ressources humaines et le chef de la direction. Cette priorité comprend des objectifs axés sur l'engagement des collègues ainsi que sur des initiatives d'apprentissage, de perfectionnement et d'accroissement des capacités afin de favoriser la transformation continue de la banque et de son personnel. Les progrès par rapport à la priorité relative à l'expérience collègues ainsi que les autres priorités d'entreprise peuvent avoir une incidence positive ou négative sur les facteurs de performance de l'entreprise d'après une évaluation exhaustive faite par le comité des ressources humaines des progrès réalisés par rapport à chacune des priorités, comme il est décrit à la page 35.

Évaluer le rendement individuel pour établir les attributions individuelles

Le rendement individuel dans le cadre du plan de rémunération de la haute direction est évalué par rapport aux programmes et principes suivants qui traduisent et soutiennent l'atteinte des objectifs ESG de la banque, et cette évaluation du rendement est un élément clé de l'établissement des attributions de rémunération variable individuelle.

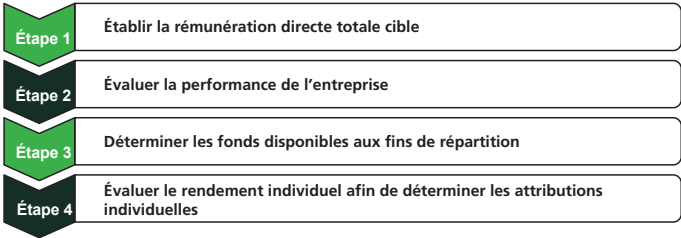
- Évaluation du rendement par rapport aux objectifs individuels conformes aux objectifs opérationnels, aux cibles commerciales, aux tableaux de pointage et aux principes qui sont importants pour la banque, y compris les objectifs en matière de résultats financiers, d'exploitation, d'expérience clients, de risques, de collègues, d'enjeux ESG appropriés pour le poste. Pour les membres de l'équipe de haute direction, y compris le chef de la direction, cela inclut une évaluation relativement aux objectifs de diversité et d'inclusion conformes aux piliers de diversité et d'inclusion de la banque;
- Conformité à l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de la banque, au Code de conduite et d'éthique professionnelle et aux autres programmes et principes de la banque faisant partie du système de gestion de la banque qui traduisent et soutiennent la réalisation des objectifs ESG de la banque; et
- Les normes et lignes directrices culturelles et comportementales intégrées dans les engagements communs de la banque, y compris des éléments liés aux enjeux ESG qui constituent le fondement de la vision, de la mission et de la stratégie de la banque, notamment contribuer aux collectivités, perfectionner les collègues et favoriser la diversité, et les politiques et programmes en matière de ressources humaines qui mesurent et soutiennent les progrès relatifs aux objectifs en matière de diversité de la banque et qui soutiennent la stratégie de la banque en matière de compétence.

PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION EN 2019

La présente section de la circulaire fait ressortir les principaux éléments de la performance de la banque au cours de l'exercice, explique comment cette performance a permis de générer l'ensemble des fonds disponibles pour le plan de rémunération de la haute direction, et décrit les principaux éléments de la performance pris en considération lorsque le comité a fixé la rémunération directe totale finale pour l'année. La présente section renferme également le tableau sommaire de la rémunération et d'autres tableaux qui donnent des renseignements détaillés sur la rémunération versée aux membres de la haute direction visés de la banque comme l'exigent les Autorités canadiennes en valeurs mobilières.

RÉMUNÉRATION EN FONCTION DE LA PERFORMANCE EN 2019 AUX TERMES DU PLAN DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

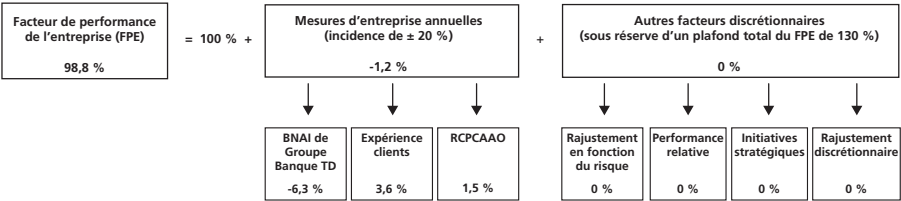
Pour les détails concernant les quatre étapes ci-dessous utilisées pour établir les attributions annuelles au titre de la rémunération aux termes du plan de rémunération de la haute direction, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction » à la page 31 de la présente circulaire.



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

Étape 2 Évaluer la performance de l'entreprise en 2019

Le schéma ci-dessous présente sommairement le calcul du facteur de performance de l'entreprise pour les membres de la haute direction visés, y compris le chef de la direction, en 2019.



Des détails supplémentaires sur les calculs du facteur de performance de l'entreprise sont donnés dans le tableau ci-dessous.

Mesures	Description de la performance en 2019																																										
Internes	- Le tableau ci-après fait état des résultats par rapport aux objectifs qui avaient été établis pour les mesures internes de la performance en 2019 pour les membres de la haute direction visés, y compris le chef de la direction : <table><tr><th colspan="7">2019</th></tr><tr><th></th><th>Seuil</th><th>Objectif</th><th>Maximum</th><th>Résultats rajustés¹⁾</th><th>/Objectif</th><th>Incidence sur le facteur²⁾</th></tr><tr><td>BNAI (en millions \$)</td><td>11 780 \$</td><td>13 089 \$</td><td>14 398 \$</td><td>12 503 \$</td><td>-4,5 %</td><td>-6,3 %</td></tr><tr><td>Expérience clients³⁾</td><td>60,2 %</td><td>64,2 %</td><td>68,2 %</td><td>67,8 %</td><td>3,6 %</td><td>3,6 %</td></tr><tr><td>RCPCAAO⁴⁾</td><td>16,4 %</td><td>19,3 %</td><td>22,1 %</td><td>21,5 %</td><td>2,2 %</td><td>1,5 %</td></tr><tr><td colspan="6">Total</td><td>-1,2 %</td></tr></table> - Le comité a approuvé les objectifs du BNAI au début de l'exercice compte tenu des perspectives pour 2019, notamment les attentes quant à l'environnement externe (p. ex., croissance du produit intérieur brut), d'autres facteurs internes comme l'incidence prévue des activités de fusion et d'acquisition, et des attentes quant à la croissance interne. Le comité a jugé que les objectifs établis comportaient un niveau approprié de difficulté fondé sur des hypothèses concernant les facteurs externes auxquels la banque serait confrontée au cours de l'exercice. - Les résultats de l'expérience clients regroupent un certain nombre de calculs provenant des différentes entreprises de la banque. Chaque année, la pondération de l'indice composé est examinée et améliorée au besoin pour tenir compte des changements touchant les entreprises et pour faire correspondre les mesures sous-jacentes aux comportements appropriés parmi les employés de la banque. - Le RCPCAAO est évalué par rapport au RCPCAAO médian des cinq grandes banques canadiennes (y compris TD). - À la fin de l'exercice, les résultats finaux du BNAI rajusté, de l'expérience clients et du RCPCAAO ont été comparés aux objectifs qui avaient été fixés, et l'incidence sur la performance de l'entreprise a été calculée comme il est indiqué ci-dessus.	2019								Seuil	Objectif	Maximum	Résultats rajustés ¹⁾	/Objectif	Incidence sur le facteur ²⁾	BNAI (en millions \$)	11 780 \$	13 089 \$	14 398 \$	12 503 \$	-4,5 %	-6,3 %	Expérience clients ³⁾	60,2 %	64,2 %	68,2 %	67,8 %	3,6 %	3,6 %	RCPCAAO ⁴⁾	16,4 %	19,3 %	22,1 %	21,5 %	2,2 %	1,5 %	Total						-1,2 %
2019																																											
	Seuil	Objectif	Maximum	Résultats rajustés ¹⁾	/Objectif	Incidence sur le facteur ²⁾																																					
BNAI (en millions \$)	11 780 \$	13 089 \$	14 398 \$	12 503 \$	-4,5 %	-6,3 %																																					
Expérience clients ³⁾	60,2 %	64,2 %	68,2 %	67,8 %	3,6 %	3,6 %																																					
RCPCAAO ⁴⁾	16,4 %	19,3 %	22,1 %	21,5 %	2,2 %	1,5 %																																					
Total						-1,2 %																																					
Rajustement en fonction du risque	- Une analyse de la manière dont le comité évalue les rajustements en fonction du risque dans le cadre de l'établissement du facteur de performance de l'entreprise est présentée à compter de la page 60. - Après l'examen de l'évaluation de la performance par rapport à l'appétit pour le risque effectué par le chef de la gestion des risques, le comité n'a approuvé aucun rajustement en fonction du risque au titre des attributions en 2019.																																										
Performance relative	- La banque évalue le rendement par rapport aux pairs selon un tableau de pointage exhaustif des mesures rajustées¹⁾, y compris la croissance des produits d'exploitation, la croissance des dépenses, un coefficient de rendement, la croissance du BNAI, la croissance du RPA (un et trois ans), le RCP (un et cinq ans), les provisions pour pertes sur créances, le levier d'exploitation et des mesures non rajustées, y compris le RTA (un et trois ans). - En 2019, le comité a conclu que la performance de la banque a été comparable à celle du groupe de sociétés de référence dans son ensemble. - Après avoir examiné les éléments précités et discuté de la performance relative avec les membres de la haute direction, le comité a conclu qu'il était approprié de n'apporter aucun rajustement en ce qui a trait à la performance relative au cours de l'exercice pour les membres de la haute direction visés, y compris le chef de la direction.																																										
Initiatives stratégiques	- Au début de l'exercice, le comité a approuvé les cinq priorités d'entreprise suivantes : la transformation de la distribution, les parcours du client, l'excellence de l'exploitation, les données et les analyses et l'expérience collègues. Des renseignements supplémentaires sur les priorités pour 2019 figurent à la page 35 de la présente circulaire. - Après l'examen d'une évaluation exhaustive des progrès au cours de l'exercice, y compris la performance par rapport à des objectifs qualitatifs et quantitatifs établis pour chacune des priorités, le comité a conclu que la direction avait répondu aux attentes et qu'il était approprié de n'apporter aucun rajustement par rapport aux objectifs stratégiques pour 2019.																																										
Autres rajustements discrétionnaires	- À la fin de l'exercice, le comité examine d'autres facteurs pertinents pour établir les facteurs de performance finaux de l'entreprise à appliquer. - En 2019, après avoir réalisé une évaluation exhaustive, le comité n'a apporté aucun rajustement aux attributions pour 2019.																																										
Facteur de performance finale de l'entreprise	- Après avoir combiné les facteurs énumérés ci-dessus, le comité a établi un facteur de la performance de l'entreprise, qu'il a jugé approprié compte tenu de la performance au cours de l'exercice, de 98,8 % pour les membres de la haute direction visés, y compris le chef de la direction. - Il s'agit d'une diminution de 11,2 % en glissement annuel par rapport au facteur final de 110,0 % en 2018.																																										

1) Il y a lieu de se reporter à la note de bas de page 1 à la page 25 pour de plus amples renseignements.

2) Le BNAI a une pondération de 70 %, l'expérience clients a une pondération de 20 %, le RCPCAAO a une pondération de 10 % des mesures internes utilisées pour établir le facteur de performance de l'entreprise.

3) Les résultats relatifs à l'expérience clients reposent sur des programmes d'évaluation par sondage qui permettent de suivre l'évolution de l'expérience des clients avec TD. Des détails sur la méthode utilisée pour déterminer les résultats figurent aux pages 33 et 34 de la présente circulaire.

4) Il y a lieu de se reporter à la note de bas de page 11 à la page 25 pour de plus amples renseignements.

Déterminer les fonds disponibles pour 2019

Un facteur de performance de l'entreprise de 98,8 % signifie que le comité pourrait accorder des attributions totales au titre de la rémunération variable aux membres de la haute direction visés, y compris le chef de la direction, correspondant à 98,8 % de la rémunération variable cible totale de ces personnes. Les attributions à chacun des dirigeants peuvent être supérieures ou inférieures à leur cible de rémunération variable individuelle multipliée par le facteur de performance de l'entreprise.

Fonds disponibles aux fins de répartition	=	Somme des objectifs de rémunération variable individuels (espèces + titres de capitaux propres)	x	Facteur de performance de l'entreprise
--	---	--	---	---

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

CHEF DE LA DIRECTION

L'étape finale du calcul des attributions en fin d'exercice consiste en une évaluation du rendement individuel du dirigeant, laquelle sert à attribuer la rémunération variable finale provenant de l'ensemble des fonds disponibles en vertu du plan de rémunération de la haute direction. Le rendement individuel du chef de la direction de la banque, M. Bharat Masrani, a été évalué à la fin de l'exercice dans le cadre d'un processus exhaustif accompli par le président du conseil et le président du CRH. L'évaluation comprenait un processus d'évaluation globale exhaustive qui tenait compte des commentaires formulés par tous les membres du conseil et de l'équipe de haute direction et comportait un examen du rendement par rapport aux objectifs à court et à moyen terme dont ont convenu M. Masrani et le conseil au début de l'exercice ainsi que de la performance de la banque indiquée sur un tableau de pointage des principales mesures de la performance, notamment des objectifs relatifs aux résultats financiers, à l'exploitation, à l'expérience clients, aux risques, aux collègues et aux enjeux ESG.

Après avoir examiné les résultats de cette évaluation annuelle, et suivant les conseils de son conseiller indépendant, le comité a recommandé au conseil la rémunération directe totale du chef de la direction, qui comprend le salaire de base et l'intéressement annuel en espèces ainsi que les attributions au titre de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres pour 2019.

AUTRES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

L'étape finale du calcul des attributions en fin d'exercice pour les autres membres de la haute direction visés en vertu du plan de rémunération de la haute direction consiste en une évaluation de leur rendement et l'attribution d'une rémunération fondée sur cette évaluation. C'est le chef de la direction qui évalue le rendement individuel des autres membres de la haute direction visés par rapport aux buts et objectifs, notamment les objectifs relatifs aux résultats financiers, à l'exploitation, à l'expérience clients, aux risques, aux collègues et aux enjeux ESG, appropriés pour le poste. L'évaluation des membres de la haute direction visés comprenait les avancées au chapitre des initiatives en matière de perfectionnement et de diversité ainsi que la contribution des membres de la haute direction visés aux priorités d'entreprise en matière de transformation de la distribution, de parcours du client de bout en bout, d'excellence de l'exploitation, de données et d'analyses et d'expérience collègues.

Pour s'assurer d'une évaluation globale du rendement de ces personnes (et des autres membres de l'équipe de haute direction) qui prenne en compte des mesures non financières, le chef de la direction et le chef de groupe responsable des ressources humaines se sont réunis avec l'auditeur en chef, le chef de groupe et chef du contentieux, et le chef de la gestion des risques avant de faire des recommandations sur les décisions de rémunération de fin d'exercice pour connaître leur avis sur l'importance accordée au contrôle, la culture d'entreprise, le ton au niveau de la direction, les capacités, les exigences et/ou la structure organisationnelle. De plus, dans le cadre du processus d'évaluation du rendement, le chef de la direction a rencontré les membres des comités du risque et d'audit du conseil pour recevoir leurs commentaires sur le rendement des responsables des principales fonctions de contrôle, y compris le chef des finances, le chef de la gestion des risques, le chef de la conformité, l'auditeur en chef et le chef mondial de la lutte contre le blanchiment d'argent.

Compte tenu des résultats obtenus dans le cadre du processus d'évaluation annuel décrit plus haut et de la recommandation du chef de la direction, le comité a examiné et approuvé la rémunération directe totale des membres de la haute direction visés, y compris le salaire de base ainsi que l'intéressement en espèces et les attributions au titre de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres pour l'année.



Bharat Masrani

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

M. Masrani est responsable de la performance financière globale de TD et responsable de la gestion et du leadership de TD en vue de l'atteinte de ses objectifs stratégiques. À titre de chef de la direction, M. Masrani établit l'orientation stratégique de la banque et affecte les ressources financières et humaines de la banque. Il incombe également à M. Masrani de promouvoir une culture d'intégrité à la grandeur de TD et d'établir les normes et les principes directeurs qui déterminent la façon dont la banque exerce ses activités.

Rendement du chef de la direction

Sous la direction de M. Masrani, la banque a affiché une croissance modeste du résultat et du RPA dans le cadre d'une conjoncture difficile caractérisée par de faibles taux d'intérêt, des marchés volatils et la normalisation des conditions de crédit par rapport à des creux historiques. Les faits saillants comprennent :

- Un résultat déclaré record de 11,7 milliards de dollars, une hausse de 0,4 milliard de dollars, soit 3 %, par rapport à 2018, ainsi qu'un résultat rajusté record de 12,5 milliards de dollars, une hausse de 0,3 milliard de dollars, soit 3 %, par rapport à 2018¹⁾;
- Une croissance du RPA déclaré de 4 % et une croissance du RPA rajusté de 3 %¹⁾;
- Un RTA de 7,1 %, à la médiane des pairs, et un RTA supérieur à la médiane des pairs pour les trois, cinq et dix dernières années¹⁾;
- Une augmentation de 11 % du dividende sur l'année complète, une augmentation du dividende pour une neuvième année consécutive;
- Un RCP déclaré de 14,5 % et un RCP rajusté de 15,6 %¹⁾;
- Atteinte d'objectifs liés aux priorités d'entreprise de transformation de la distribution, de parcours du client de bout en bout, d'excellence de l'exploitation, de données et d'analyses et d'expérience collègues;
- La banque a été reconnue comme la banque numérique la plus innovatrice en Amérique du Nord par Global Finance; et
- Ouverture du nouveau TD Fusion Centre à Toronto, un espace de travail flexible multidisciplinaire dont l'objectif est d'accroître la capacité de la banque à se protéger contre les cyberattaques éventuelles et à réagir à celles-ci.

En plus des résultats financiers et opérationnels décrits ci-dessus, la banque a continué de cibler ses objectifs relatifs à la clientèle, au personnel et aux collectivités. Parmi les résultats notables au cours de l'exercice, citons, notamment :

- Expérience clients exceptionnelle, l'indice de l'expérience légendaire ayant dépassé la cible de plus de 300 points de base;
- Reconnaissance de la culture unique et inclusive de la banque, y compris : TD a été reconnue pour une troisième année consécutive par l'indice Bloomberg sur l'égalité des sexes; a été classée parmi les Meilleurs lieux de travail au Canada en 2019 par Great Place to Work; Banque TD a été reconnue parmi les meilleures sociétés quant à la diversité et l'inclusion par DiversityInc.; et Banque TD a été nommée parmi les meilleurs employeurs pour la diversité en 2019 par Forbes;
- L'indice de l'engagement des employés, qui constitue la manière dont la banque mesure l'engagement des employés, est demeuré stable à 4,26 (favorable à 84 %), dans le premier quartile de la performance par rapport à la base de données normative IBM pour les sociétés internationales²⁾; et
- La banque a affecté 126 millions de dollars pour soutenir des organismes sans but lucratif en Amérique du Nord et au Royaume-Uni grâce à La promesse Prêts à agir de TD, l'initiative d'entreprise de la banque échelonnée sur plusieurs années qui vise à ouvrir les portes à un avenir plus inclusif et durable. La banque vise un don aux collectivités total de 1 milliard de dollars d'ici 2030 dans quatre domaines essentiels : sécurité financière, planète dynamique, collectivités inclusives et meilleure santé.

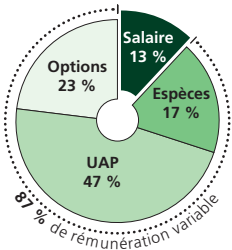
1) Il y a lieu de se reporter aux notes de bas de page 1 et 2 à la page 25 pour de plus amples renseignements.

2) D'après la base de données normative IBM pour les sociétés internationales de 2018.

Rémunération du chef de la direction

Après avoir pris en considération la capitalisation en vertu du plan de rémunération de la haute direction, le rendement personnel de M. Masrani et la performance de la banque au cours de l'exercice, le conseil a approuvé une rémunération directe totale de 11 626 000 \$, soit 124 000 \$ de moins que sa cible de 11 750 000 \$. La rémunération incitative a été attribuée à 1,2 % en dessous de la cible, soit la capitalisation disponible aux termes du plan de rémunération de la haute direction. De plus, dans le cadre de son processus d'examen annuel pour tous les dirigeants, le comité a examiné la cible de la rémunération directe totale du chef de la direction. Après l'examen, le comité a recommandé qu'aucun changement ne soit apporté à la cible de rémunération directe totale du chef de la direction pour 2020, ce que le conseil a approuvé.

	2018	2019
Salaire	1 350 000 \$	1 450 000 \$
Intéressement en espèces	2 079 000 \$	2 025 000 \$
Unités d'actions fondées sur la performance	5 571 720 \$	5 461 170 \$
Options d'achat d'actions (arrondi)	2 744 280 \$	2 689 830 \$
Intéressement fondé sur des titres de capitaux propres	8 316 000 \$	8 151 000 \$
Rémunération directe totale	11 745 000 \$	11 626 000 \$
Attribution d'options d'achat d'actions unique	1 900 000 \$	s.o.
Rémunération totale	13 645 000 \$	11 626 000 \$



M. Masrani a reçu une attribution d'options d'achat d'actions unique spéciale de 1 900 000 \$ en 2018 lorsqu'il a accepté de continuer d'exercer les fonctions de chef de la direction au-delà de 2020, l'année de sa retraite prévue aux termes de ses mécanismes de rémunération et au cours de laquelle il cesserait d'accumuler des prestations de retraite supplémentaires. L'attribution d'options d'achat d'actions unique est acquise à la fin de cinq ans et l'acquisition de l'attribution d'options en entier dépend du fait que M. Masrani demeure disponible pour exercer les fonctions de chef de la direction tout au long de la période de cinq ans.

Rémunération du chef de la direction au fil du temps

Le tableau ci-après compare la valeur à la date d'attribution de la rémunération versée à M. Masrani de 2015 à 2019, compte tenu de la performance en tant que chef de la direction et la valeur réelle représentée par les attributions au titre de la rémunération.

La valeur réelle de la rémunération directe totale pour les exercices indiqués représente le total de la rémunération réalisée (la somme du salaire de base, des primes en espèces, de la valeur de paiement des unités d'actions attribuées pendant la période, des équivalents de dividendes versés et de la valeur à l'exercice des options attribuées au cours de la période) et de la rémunération réalisable (la somme de la valeur courante des unités dont les droits n'ont pas été acquis pendant la période et de la valeur des options dont les droits ont été acquis et dont les droits n'ont pas été acquis dans le cours pendant la période qui sont encore en circulation) au 31 décembre 2019.

Exercice	Rémunération directe totale versée (en milliers) ¹⁾	[A] Rémunération réalisée (en milliers) ²⁾	[B] Rémunération réalisable (en milliers) ³⁾	[A] + [B] = [C] Valeur réelle de la rémunération directe totale au 31 décembre 2019 (en milliers)	Valeur de 100 \$		
					Période	Chef de la direction ⁴⁾	Actionnaires ⁵⁾
2015	9 000 \$	10 113 \$	3 666 \$	13 779 \$	31/10/14 à 31/12/19	153 \$	158 \$
2016	8 950 \$	8 901 \$	1 113 \$	10 014 \$	31/10/15 à 31/12/19	112 \$	157 \$
2017	10 850 \$	3 170 \$	5 585 \$	8 755 \$	31/10/16 à 31/12/19	81 \$	133 \$
2018	13 645 \$	3 429 \$	7 286 \$	10 715 \$	31/10/17 à 31/12/19	79 \$	107 \$
2019	11 626 \$	3 475 \$	5 460 \$	8 935 \$	31/10/18 à 31/12/19	77 \$	104 \$
Moyenne pondérée						97 \$	132 \$

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

Multiple requis	Actionnariat réel au 31 décembre 2019				Multiple du salaire de base	
	Actions détenues directement (\$)	Unités d'actions		Actionnariat total (\$)	Actions détenues directement et rémunération acquise	Actionnariat total
		Acquises (\$) ¹⁾	Susceptibles d'acquisition (\$)			
10	44 969 913	20 862 666	17 084 534	82 917 113	45,40	57,18

- 1) Comprend le salaire et la rémunération variable versée à la fin de l'exercice relativement à la performance au cours de l'exercice ainsi qu'une attribution d'options d'achat d'actions unique spéciale de 1 900 000 \$ pour M. Masrani en 2018.
- 2) La rémunération réalisée est la somme du salaire de base, des primes en espèces, de la valeur de paiement des unités d'actions attribuées pendant la période, des équivalents de dividendes versés et de la valeur à l'exercice des options attribuées au cours de la période.
- 3) La rémunération réalisable est la somme de la valeur courante des unités dont les droits n'ont pas été acquis pendant la période et de la valeur des options dont les droits ont été acquis et dont les droits n'ont pas été acquis dans le cours pendant la période qui sont encore en circulation.
- 4) Ce montant représente la valeur réalisée et réalisable pour M. Masrani de chaque tranche de 100 \$ de la rémunération directe totale au cours de l'exercice indiqué.
- 5) Ce montant représente la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ fait dans des actions ordinaires le premier jour de la période indiquée, en supposant le réinvestissement des dividendes.
- 6) La valeur des unités d'actions acquises de M. Masrani comprend une combinaison d'UAD et d'UAAC. La valeur des UAAC incluses s'établit à 8 086 839 \$.



Riaz Ahmed

Chef de groupe et chef des finances, Groupe Banque TD

M. Ahmed est responsable de la stratégie et de la gestion financière générale de TD, y compris l'analyse financière, la planification, l'évaluation et l'analyse et la communication de l'information financière obligatoire ainsi que des questions fiscales et des relations avec les investisseurs. M. Ahmed est aussi responsable de la transformation et des activités de l'entreprise, de l'approvisionnement stratégique, de la trésorerie et de la gestion du bilan, de l'expansion des affaires, de l'immobilier d'entreprise et de la stratégie économique et d'entreprise.

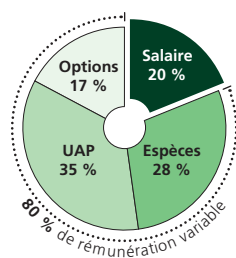
Rendement en 2019

À titre de chef de groupe et chef des finances, M. Ahmed dirige un certain nombre de fonctions qui sont essentielles à la performance de la banque. Les faits saillants de la performance de la banque et du rendement de M. Ahmed en 2019 comprennent :

- Un résultat comme présenté record de 11,7 milliards de dollars, une augmentation de 0,4 milliard de dollars, ou 3 %, par rapport à 2018, ainsi qu'un résultat rajusté record de 12,5 milliards de dollars, une hausse de 0,3 milliard de dollars, ou 3 %, par rapport à 2018¹⁾;
- Un RCP déclaré de 14,5 % et un RCP rajusté de 15,6 %¹⁾;
- Un coefficient de rendement déclaré de 53,6 %;
- D'importants montants de capital ont été retournés aux actionnaires grâce à une augmentation de 11 % du dividende pour l'exercice au complet et au rachat de 30 millions d'actions ordinaires;
- Une solide position quant au capital, la banque terminant l'exercice avec un ratio des fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires de 12,1 %;
- La conclusion d'une convention relative à un programme de fidélisation à long terme avec Air Canada aux termes de laquelle la banque deviendra le principal émetteur de cartes de crédit dans le cadre du nouveau programme de fidélisation d'Air Canada dès qu'il entrera en vigueur en 2020 et jusqu'en 2030;
- La création de fonctions relatives à la transformation et l'exploitation du Siège social dans le but d'améliorer les ressources, les systèmes et les processus nécessaires aux meilleures activités dans les fonctions du Siège social, y compris les finances, la gestion des risques, les ressources humaines et la conformité; et
- L'indice expérience pour les employés qui permet à la banque de mesurer l'engagement des employés s'est accru de 1 point de base pour s'établir à 4,19 dans une année de changements importants.

Après avoir pris en considération son rendement global, le facteur de performance de l'entreprise pour les membres de la haute direction visés et la recommandation du chef de la direction, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 3 690 000 \$ pour M. Ahmed en 2019. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Ahmed pour les deux derniers exercices.

	2018	2019
Salaire	750 000 \$	750 000 \$
Intéressement en espèces	1 145 975 \$	1 028 750 \$
Unités d'actions fondées sur la performance	1 426 447 \$	1 280 537 \$
Options d'achat d'actions (arrondi)	<u>702 578 \$</u>	<u>630 713 \$</u>
Intéressement fondé sur des titres de capitaux propres	2 129 025 \$	1 911 250 \$
Rémunération directe totale	4 025 000 \$	3 690 000 \$



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

Multiple requis	Actionnariat réel au 31 décembre 2019				Multiple du salaire de base	
	Unités d'actions				Actions détenues directement et rémunération acquise	Actionnariat total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$) ²⁾	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actionnariat total (\$)		
6	29 090 924	17 855 397	4 439 357	51 385 678	62,60	68,51

1) Il y a lieu de se reporter aux notes de bas de page 1 et 2 à la page 25 pour de plus amples renseignements.

2) La valeur des unités d'actions acquises de M. Ahmed comprend une combinaison d'UAD et d'UAAC. La valeur des UAAC incluses est de 416 882 \$.



Bob Dorrance

Chef de groupe, Services bancaires de gros, Groupe Banque TD

Président du conseil, chef de la direction et président, Valeurs Mobilières TD

M. Dorrance est responsable du développement et de la mise en œuvre de la stratégie d'entreprise générale et des objectifs des Services bancaires de gros ainsi que du développement et de la mise en œuvre des plans et des stratégies nécessaires à l'atteinte des objectifs financiers, tout en offrant une expérience clients et collègues supérieure.

Rendement en 2019

Sous la direction de M. Dorrance, les Services bancaires de gros ont affiché un bénéfice net de 608 millions de dollars et un RCP de 8,3 %. La baisse des revenus est attribuable à la conjoncture difficile, à la réduction de l'activité des clients et à la volatilité des cours pendant le premier trimestre de l'exercice, et aux incidences d'une mise à jour importante du système d'évaluation des instruments dérivés et des méthodologies connexes au cours du quatrième trimestre de l'exercice. La volatilité dans les marchés des taux, du crédit et des actions a mené à un contexte de négociation difficile, particulièrement au cours du premier trimestre.

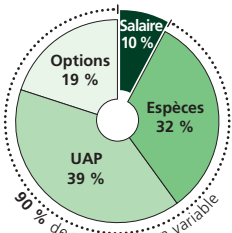
Les faits saillants des Services bancaires de gros en 2019 comprennent :

- A agi à titre de conseiller dans le cadre de deux des plus importantes opérations de fusion et acquisition au Canada de 2019, y compris à titre de conseiller financier principal de Goldcorp (12,5 milliards de dollars US) dans le cadre de sa fusion de 32 milliards de dollars US avec Newmont (19,5 milliards de dollars US) afin de créer la plus importante société d'exploitation aurifère au monde, et de conseiller financier dans le cadre de la restructuration du capital de 5,2 milliards de dollars de Garda World Security, la plus importante restructuration du capital jamais effectuée par une société canadienne à capital fermé;
- Rôle actif dans le domaine des enjeux ESG en participant à plus de 30 opérations visant des obligations durables et vertes, notamment l'émission d'obligations de Landesbank Baden-Württemberg d'une valeur de 750 millions de dollars US, soit la première émission d'obligations vertes sécurisées en dollars américains, et l'émission d'obligations de la Banque africaine de développement d'une valeur de 100 millions de dollars US, soit les premières obligations vertes liées à l'indice Secured Overnight Financing Rate;
- Premier ou deuxième courtier en valeurs au Canada dans certaines activités (pour la période de dix mois terminée le 31 octobre 2019)¹⁾: deuxième rang pour la négociation de blocs d'options sur actions; premier rang pour les prêts consortiaux (période continue de 12 mois); premier rang pour les fusions et acquisitions annoncées (période continue de 12 mois); premier rang pour les fusions et acquisitions réalisées (période continue de 12 mois); premier rang pour la prise ferme de titres d'emprunt de gouvernements; et deuxième rang pour la prise ferme de titres d'emprunt de sociétés;
- Investissements ciblés en vue de soutenir l'expansion mondiale des activités du secteur Services bancaires de gros libellées en dollars américains; et
- TD Securities U.S. a été reconnue comme un des meilleurs employeurs au chapitre de l'égalité des personnes LGBTQ par Human Rights Campaign, obtenant une note parfaite pour une quatrième année consécutive sur l'indice d'égalité en entreprise 2019.

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

rémunération directe totale finale de 7 400 000 \$ pour M. Dorrance en 2019. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Dorrance pour les deux derniers exercices.

	2018	2019
Salaire	750 000 \$	750 000 \$
Intéressement en espèces	2 849 000 \$	2 327 070 \$
Unités d'actions fondées sur la performance	3 544 970 \$	2 896 363 \$
Options d'achat d'actions (arrondi)	1 746 030 \$	1 426 567 \$
Intéressement fondé sur des titres de capitaux propres	5 291 000 \$	4 322 930 \$
Rémunération directe totale	8 890 000 \$	7 400 000 \$



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

Multiple requis ²⁾	Actionnariat réel au 31 décembre 2019				Multiple de la rémunération directe totale cible	
	Unités d'actions					
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$)	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actionnariat total (\$)	Actions détenues directement et rémunération acquise	Actionnariat total
1	41 597 592	55 183 493	10 447 927	107 229 012	11,39	12,62

- 1) Le rang traduit la position de Valeurs Mobilières TD parmi les sociétés de référence canadiennes dans les marchés canadiens. Négociation de blocs d'options sur actions : négociations de blocs par nombre de contrats à la Bourse de Montréal, source : Bourse de Montréal. Prêts consortiaux : volume des opérations accordé également entre les teneurs de livres, source : Bloomberg. Fusions et acquisitions annoncées et réalisées : cibles canadiennes, source : Thomson Reuters. Prise ferme de titres d'emprunt de gouvernements et de sociétés : compte non tenu des opérations conclues par une banque canadienne pour son propre compte et des opérations sur cartes de crédit, primes notées pour le chef de file, source : Bloomberg.
- 2) Le multiple d'actionnariat de M. Dorrance est indiqué en tant que multiple de la rémunération directe totale cible, en conformité avec ses exigences d'actionnariat.



Greg Braca

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

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

Rendement en 2019

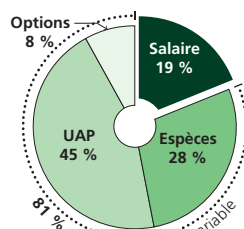
Comme il est indiqué ci-dessus, M. Braca a la charge de la majorité des entreprises qui contribuent aux résultats du secteur des services bancaires au détail de la banque aux États-Unis. Compte non tenu de l'apport de la participation de la banque dans TD Ameritrade, le secteur des services bancaires au détail de la banque aux États-Unis a affiché un résultat déclaré de 2,9 milliards de dollars US, une hausse de 6 % par rapport à 2018. Cette hausse est principalement attribuable à une hausse des produits d'exploitation, partiellement annulée par une hausse des frais et des provisions pour pertes sur créances.

D'autres faits saillants en 2019 du secteur des Services bancaires de détail aux États-Unis comprennent :

- Amélioration continue de nos capacités et de notre infrastructure de base, et renforcement de nos capacités numériques :
 - transfert des clients des Services bancaires aux petites entreprises vers la plateforme numérique de nouvelle génération;
 - lancement de la fonction de signature électronique, permettant aux clients des services de détail et de gestion de patrimoine d'ouvrir des comptes de façon numérique à l'égard de différents produits; et
 - lancement d'une nouvelle application numérique de demande de prêt hypothécaire pour simplifier, accélérer et faciliter le processus de demande de prêt hypothécaire;
- Lancement de la campagne de marque « Unexpectedly Human », présentant la démarche de la banque axée sur le client et son engagement à faire une différence dans les collectivités locales;
- Classement au premier rang pour ce qui est de la satisfaction des clients dans le domaine des services bancaires de détail dans le sud-est des États-Unis par J.D. Power¹⁾;
- Classement au premier rang pour ce qui est de la satisfaction des clients dans le domaine des services bancaires aux petites entreprises dans la région sud des États-Unis par J.D. Power²⁾; et
- Classement dans la liste des 50 meilleures entreprises de DiversityInc., avec une mention spéciale pour la culture inclusive que les services de détail aux États-Unis continuent à développer.

Après avoir pris en considération son rendement global, le facteur de performance de l'entreprise pour les membres de la haute direction visés et la recommandation du chef de la direction, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 3 960 000 \$ US pour M. Braca en 2019. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Braca pour les deux derniers exercices.

	2018	2019
Salaire	750 000 \$ US	750 000 \$ US
Intéressement en espèces	1 250 700 \$ US	1 123 000 \$ US
<i>Unités d'actions fondées sur la performance</i>	<i>1 966 800 \$ US</i>	<i>1 766 000 \$ US</i>
<i>Options d'achat d'actions (arrondi)</i>	<i>357 500 \$ US</i>	<i>321 000 \$ US</i>
Intéressement fondé sur des titres de capitaux propres	2 324 300 \$ US	2 087 000 \$ US
Rémunération directe totale	4 325 000 \$ US	3 960 000 \$ US



Actionnariat — M. Braca dépasse son exigence d'actionnariat de 5 982 300 \$³⁾.

Multiple requis	Actionnariat réel au 31 décembre 2019				Multiple du salaire de base	
	Actions détenues directement (\$)	Unités d'actions		Actionnariat total (\$)	Actions détenues directement et rémunération acquise	Actionnariat total
		Acquises (\$) ⁴⁾	Susceptibles d'acquisition (\$)			
6	538 019	2 205 226	7 305 009	10 048 254	2,75	10,08

- 1) Banque TD a obtenu la plus haute note dans la région du sud-est dans le cadre de l'enquête effectuée par J.D. Power en 2019 sur la satisfaction dans le domaine des services bancaires de détail aux États-Unis à l'égard de leur propre banque de détail. Visitez le www.jdpower.com.
- 2) Résultats de l'enquête effectuée par J.D. Power sur la satisfaction des petites entreprises fondée sur les réponses de 2 554 propriétaires de petites entreprises ou décideurs quant aux questions financières dans le sud.
- 3) L'exigence d'actionnariat de M. Braca correspond au multiple de son salaire de base en dollars américains convertis en dollars canadiens. Le cours du change utilisé pour convertir son salaire de base en dollars américains correspondait au cours du change de clôture moyen à la fin du mois du dollar US par rapport au dollar CA pour l'exercice de WM/Reuters (2019 = 1,3294).
- 4) La valeur des unités d'actions acquises de M. Braca comprend une combinaison d'UAD et d'UAAC. La valeur des UAAC incluses s'établit à 2 081 166 \$.



Teri Currie

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

M^{me} Currie assure la direction des Services bancaires personnels au Canada, habituellement appelés TD Canada Trust, qui comprennent les services bancaires aux collectivités et les produits bancaires aux particuliers ainsi que les cartes de crédit canadiennes. M^{me} Currie est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans et des stratégies pour atteindre les objectifs, notamment financiers et en matière de part de marché et de rentabilité, tout en offrant une expérience clients et collègues supérieure.

Rendement en 2019

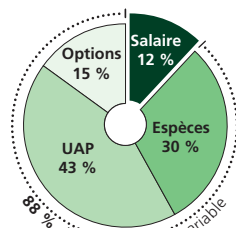
Sous la direction de M^{me} Currie, le secteur des Services bancaires personnels au Canada a connu une bonne année avec des produits d'exploitation de 12,1 milliards de dollars, une croissance de 4 % du volume des dépôts dans les comptes chèques et les comptes d'épargne de particuliers ainsi qu'une forte croissance des activités de cartes de crédit, les ventes de détail dépassant 104 milliards de dollars. Au cours de l'exercice, l'entreprise a également continué à investir dans son modèle omnicanal axé sur les clients, d'améliorer sa démarche en matière de services-conseils dans le cadre de sa stratégie Prêts pour l'avenir¹⁾ et d'accroître la proposition de valeur des produits.

Les faits saillants des Services bancaires personnels au Canada en 2019 comprennent :

- Importantes avancées dans le cadre de Prêts pour l'avenir¹⁾, y compris :
 - investissement dans le perfectionnement des collègues au sein des succursales, notamment la formation, le mentorat et les reconnaissances professionnelles;
 - embauche de plus de 750 conseillers à la clientèle dans les succursales, création de nouvelles fonctions spécialisées comme celles de conseillers financiers principaux et maintien de l'ajout de nouveaux spécialistes en prêt hypothécaire mobile; et
 - grâce à des améliorations aux processus, ajout d'environ 23 heures de service par succursale par semaine;
- Maintien du cap sur l'avenir des services bancaires de détail en déployant de nouvelles capacités numériques, y compris un nouveau service de virement de fonds en ligne qui permet aux clients de virer des fonds facilement et rapidement partout dans le monde à partir de leur compte bancaire personnel TD, une application de demande de prêt hypothécaire en ligne novatrice dans le secteur des prêts garantis par des biens immobiliers et, en primeur au Canada, les fonctions de contrôle de carte pour les titulaires de carte de crédit TD;
- Expérience clients exceptionnelle comme en font foi les résultats de l'indice de l'expérience légendaire (méthode que la banque utilise pour suivre l'expérience clients et la satisfaction des clients), et des reconnaissances externes, y compris :
 - titulaire de prix parmi les cinq grandes banques au détail canadiennes²⁾ dans les catégories « Excellence du service à la clientèle »³⁾, « Rapport qualité-prix »⁴⁾, « Ma clientèle est appréciée »⁵⁾, « À recommander aux amis ou à la famille »⁶⁾, « Excellence du service en succursale »⁷⁾, « Excellence des services bancaires aux guichets automatiques »⁸⁾ et « Excellence des services bancaires téléphoniques automatisés »⁹⁾, selon le sondage Indice du service à la clientèle (ISC) d'Ipsos en 2019¹⁰⁾;
 - obtention du meilleur résultat parmi les cinq grandes banques de détail pour ce qui est de la satisfaction de la clientèle selon J.D. Power¹¹⁾; et
- L'indice de l'engagement des employés, la manière dont la banque mesure l'engagement des employés, dans les services bancaires aux particuliers au Canada, a augmenté de 7 points de base depuis 2018 au cours d'une période de changement important.

Après avoir pris en considération son rendement global, le facteur de performance de l'entreprise pour les membres de la haute direction visés et la recommandation du chef de la direction, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 6 295 000 \$ pour M^{me} Currie en 2019. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M^{me} Currie pour les deux derniers exercices.

	2018	2019
Salaire	750 000 \$	750 000 \$
Intéressement en espèces	1 135 200 \$	1 906 100 \$
Unités d'actions fondées sur la performance	1 913 566 \$	2 685 563 \$
Options d'achat d'actions (arrondi)	696 234 \$	953 337 \$
Intéressement fondé sur des titres de capitaux propres	2 609 800 \$	3 638 900 \$
Rémunération directe totale	4 495 000 \$	6 295 000 \$



La rémunération directe totale en 2019 comprend une augmentation de la cible pour bien positionner la rémunération au sein du marché ainsi qu'une attribution d'UAP unique de 750 000 \$ en reconnaissance du rendement et des importantes réalisations de M^{me} Currie en 2019. L'attribution d'UAP unique est visée par les mêmes conditions de rendement que les UAP attribuées en décembre 2019.

Actionnariat — M^{me} Currie dépasse son exigence d'actionnariat de 4 500 000 \$.

Actionnariat réel au 31 décembre 2019					Multiple du salaire de base	
Multiple requis	Unités d'actions				Actions détenues directement et rémunération acquise	Actionnariat total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$) ⁽¹²⁾	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actionnariat total (\$)		
6	314 537	4 014 674	6 193 093	10 522 304	5,77	14,03

- La stratégie Prêts pour l'avenir des Services bancaires personnels au Canada vise à offrir les conseils les plus fiables aux clients pour les aider à prendre des décisions financières importantes. La stratégie vise à bien faire comprendre aux clients que la banque comprend leurs besoins changeants, qu'elle leur offre des conseils spécialisés afin de les aider à atteindre leurs objectifs financiers et qu'elle s'assure que les collègues ont suffisamment de temps pour leur offrir les meilleurs conseils.
- Les cinq grandes banques au détail canadiennes comprennent Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Royale du Canada, Banque Scotia et La Banque Toronto-Dominion.
- TD Canada Trust partage le prix de la catégorie « Excellence du service à la clientèle » selon le sondage sur le service à la clientèle 2019 d'Ipsos (sondage d'Ipsos 2019).
- TD Canada Trust partage le prix de la catégorie « Rapport qualité-prix », selon le sondage d'Ipsos 2019.
- TD Canada Trust partage le prix de la catégorie « Ma clientèle est appréciée », selon le sondage d'Ipsos 2019.
- TD Canada Trust partage le prix de la catégorie « À recommander aux amis ou à la famille », selon le sondage d'Ipsos 2019.
- TD Canada Trust partage le prix de la catégorie « Excellence du service en succursale », selon le sondage d'Ipsos 2019.
- TD Canada Trust partage le prix de la catégorie « Excellence des services bancaires aux guichets automatiques », selon le sondage d'Ipsos 2019.
- TD Canada Trust partage le prix de la catégorie « Excellence des services bancaires téléphoniques automatisés », selon le sondage d'Ipsos 2019.
- Les Prix d'excellence en services financiers d'Ipsos 2019 reposent sur les résultats continus du sondage Indice du service à la clientèle (ISC). L'échantillon pour l'ensemble du programme ISC de 2019 qui s'est terminé par le sondage de septembre 2019 comprend 47 746 évaluations d'institutions financières à l'échelle du pays. La position dominante est définie comme étant une position statistiquement significative par rapport aux cinq grandes banques au détail canadiennes (à un intervalle de confiance de 95 %) ou une position statistiquement équivalente à l'une ou plusieurs des cinq grandes banques au détail canadiennes.
- Sondage sur la satisfaction des clients dans le domaine des services bancaires de détail au Canada 2019 de J.D. Power.
- La valeur des unités d'actions acquises de M^{me} Currie comprend une combinaison d'UAD et d'UAAC. La valeur des UAAC incluses s'établit à 416 882 \$.

Les parties suivantes de la présente circulaire renferment le tableau sommaire de la rémunération et d'autres tableaux qui donnent des renseignements détaillés sur la rémunération versée aux membres de la haute direction visés comme l'exigent les Autorités canadiennes en valeurs mobilières.

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau sommaire de la rémunération ci-après présente de l'information détaillée sur la rémunération totale que chaque membre de la haute direction visé de la banque a gagnée à l'égard des exercices 2019, 2018 et 2017.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire ¹⁾ (S)	Attributions fondées sur des actions (S)	Attributions fondées sur des options ²⁾ (S)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres ³⁾ (S)	Valeur du plan de retraite ⁴⁾ (S)	Autre rémunération ⁵⁾ (S)	Rémunération totale (S)
Bharat Masrani ^(a7) Président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD	2019	1 435 097	5 461 170	2 689 841	2 025 000	907 300	118 161	12 636 569
	2018	1 334 988	5 571 720	4 644 337	2 079 000	1 596 800	89 220	15 316 065
	2017	1 209 179	5 145 600	2 534 415	1 920 000	1 549 800	78 324	12 437 318
Riaz Ahmed Chef de groupe et chef des finances, Groupe banque TD	2019	750 000	1 280 537	630 730	1 028 750	256 900	51 458	3 998 375
	2018	750 000	1 426 447	702 607	1 145 975	249 200	51 537	4 325 766
	2017	708 631	1 487 065	732 479	955 500	219 500	38 779	4 141 954
Bob Dorrance Chef de groupe, Services bancaires de gros, Groupe Banque TD et président du conseil, chef de la direction et président, Valeurs Mobilières TD	2019	750 000	2 896 363	1 426 598	2 327 070	s.o.	25 787	7 425 818
	2018	750 000	3 544 970	1 746 049	2 849 000	s.o.	25 298	8 915 317
	2017	708 631	3 418 675	1 683 850	2 747 500	s.o.	14 387	8 573 043
Greg Braca ^(a) Chef de groupe, Services de détail aux États-Unis, Groupe Banque TD et président et chef de la direction, TD Bank, America's Most Convenient Bank ^(a)	2019	997 050	2 331 297	423 789	1 492 916	26 721	69 237	5 341 010
	2018	965 925	2 635 905	479 163	1 610 777	25 597	63 997	5 781 364
	2017	908 028	1 947 381	374 079	1 440 975	29 748	76 750	4 776 961
Teri Currie Chef de groupe, Services bancaires personnels au Canada, Groupe Banque TD	2019	750 000	2 685 563	953 377	1 906 100	240 000	50 269	6 585 309
	2018	750 000	1 913 566	696 279	1 135 200	236 700	49 998	4 781 743
	2017	708 631	1 367 135	673 408	1 084 500	205 500	49 158	4 088 332

- 1) Le salaire reflète le salaire de base gagné au cours de la période du 1^{er} novembre 2018 au 31 octobre 2019 et peut être différent du salaire de base présenté ailleurs dans la présente circulaire en raison d'une augmentation de salaire en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019 pour M. Masrani.
- 2) En 2019, la juste valeur à la date d'attribution (valeur rémunératoire) des attributions fondées sur des options faites à M. Masrani, M. Ahmed, M. Dorrance, M. Braca et M^{me} Currie dépassait la juste valeur comptable à la date d'attribution de 1 484 248 \$, 348 035 \$, 787 194 \$, 233 846 \$ et 526 071 \$, respectivement. À des fins de conformité, la valeur rémunératoire et la juste valeur comptable de toutes les attributions d'options d'achat d'actions sont calculées à l'aide d'un modèle Cox-Ross-Rubinstein (binomial). La valeur rémunératoire des attributions de décembre 2019 correspondait à 17 % du cours de l'action. Il s'agit de la valeur rémunératoire moyenne des attributions d'options d'achat d'actions pour les cinq exercices allant de décembre 2015 à décembre 2019, dans l'hypothèse d'une durée prévue correspondant à la durée complète de dix ans des options d'achat d'actions. La juste valeur comptable des attributions de décembre 2019 était fondée sur une durée prévue de 6,31 ans et des facteurs supplémentaires suivants : un taux d'intérêt sans risque de 1,59 %; une volatilité de 12,90 %; et un taux de dividende de 3,50 %.
- 3) La rémunération au titre de plans incitatifs non fondés sur des actions correspond à l'intéressement annuel en espèces dont il est fait mention à la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire.
- 4) La valeur du plan de retraite présentée représente la « valeur rémunératoire » des changements à l'obligation au titre des obligations découlant du régime de retraite pendant la période de présentation, ce qui comprend : la valeur de la rente projetée acquise pour services supplémentaires au cours de l'année, l'incidence des changements au plan (le cas échéant) sur l'obligation au titre des prestations constituées et de toute différence entre les gains réels et estimatifs servant à calculer la valeur actuarielle de l'obligation au titre des obligations découlant du régime de retraite. Des détails supplémentaires sur les plans de retraite de la banque pour les membres de la haute direction visés sont présentés à partir de la page 67 de la présente circulaire.

- 5) La valeur totale des avantages indirects est calculée d'après le coût différentiel que représentent pour la banque les avantages personnels offerts aux membres de la haute direction visés. Les valeurs suivantes reflètent les avantages indirects supérieurs à 25 % du montant total déclaré des membres de la haute direction visés. Pour 2019, le montant de M. Masrani comprend 67 192 \$ pour des avantages indirects; le montant de M. Ahmed comprend 37 282 \$ pour des avantages indirects; le montant de M. Dorrance comprend 10 032 \$ pour des frais de santé et de mieux-être et 7 771 \$ pour des frais de stationnement; le montant de M. Braca comprend 46 532 \$ pour des avantages indirects; et le montant de M^{me} Currie comprend 37 282 \$ pour des avantages indirects.
- 6) En 2018, M. Masrani a reçu une attribution d'options d'achat d'actions unique spéciale de 1 900 000 \$.
- 7) La valeur du plan de retraite comprend la rente de retraite prévue au 1^{er} juin 2019 pour M. Masrani, l'âge normal de la retraite aux termes des modalités du plan. Des renseignements supplémentaires sont donnés à la rubrique « Obligation au titre des prestations déterminées constituées des membres de la haute direction visés » à la page 70 de la présente circulaire.
- 8) Au cours de la période de trois ans indiquée dans le tableau qui précède, la rémunération de M. Braca lui a été versée en dollars américains. Au besoin, le cours du change pour la conversion de sa rémunération en dollars américains, excluant les attributions fondées sur des actions et fondées sur des options, était, pour 2019 et 2018, le cours du change de clôture moyen à la fin du mois du dollar US par rapport au dollar CA pour l'exercice de WM/Reuters (2019 = 1,3294; 2018 = 1,2879), et pour 2017, le cours du change de clôture moyen à la fin du mois du dollar US par rapport au dollar CA pour l'exercice de la Banque du Canada pour la période de novembre 2016 à avril 2017 et de WM/Reuters pour la période de mai 2017 à octobre 2017 (2017 = 1,3076). Pour 2019, 2018 et 2017, le cours du change utilisé pour la conversion des attributions fondées sur des actions et des options en dollars canadiens était le cours de clôture US/CA de la Banque du Canada le jour de Bourse précédent à la date à laquelle les attributions ont été faites (2019 = 1,3201; 2018 = 1,3402; 2017 = 1,2854).

ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF

Attributions fondées sur des options et fondées sur des actions en cours

Le tableau ci-dessous présente de l'information détaillée sur toutes les attributions fondées sur des options en cours et attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis en cours au 31 décembre 2019.

Nom	Attributions fondées sur des options ¹⁾					Attributions fondées sur des actions ¹⁽²⁾				
	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ³⁾ (\$)	Valeur des options exercées (\$)	Nombre d'actions dont les droits n'ont pas été acquis		Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁴⁾ (\$)		Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) ³⁽¹⁾ (\$)
						Min. ⁽⁴⁾	Cible	Min.	Cible	
Bharat Masrani	128 405	36,625	13 déc. 2020	4 648 903	137 806					
	159 208	36,635	12 déc. 2021	5 762 534						
	131 280	40,540	13 déc. 2022	4 239 031						
	131 456	47,590	12 déc. 2023	3 317 949						
	141 668	52,460	11 déc. 2024	2 885 777						
	186 268	53,150	9 déc. 2025	3 665 754						
	157 224	65,750	12 déc. 2026	1 113 146						
	183 632	72,640	12 déc. 2027	34 890						
	352 268	69,390	12 déc. 2028	1 211 802						
	217 224	72,840	12 déc. 2029	0						
						187 665	234 581	13 667 627	17 084 534	20 862 666
Total	1 788 633			26 879 787	137 806	187 665	234 581	13 667 627	17 084 534	20 862 666
Riaz Ahmed	0	36,625	13 déc. 2020	0	2 193 367					
	0	36,635	12 déc. 2021	0						
	63 912	40,540	13 déc. 2022	2 063 718						
	56 832	47,590	12 déc. 2023	1 434 440						
	57 188	52,460	11 déc. 2024	1 164 920						
	58 544	53,150	9 déc. 2025	1 152 146						
	50 192	65,750	12 déc. 2026	355 359						
	53 072	72,640	12 déc. 2027	10 084						
	53 292	69,390	12 déc. 2028	183 324						
	50 936	72,840	12 déc. 2029	0						
						48 764	60 955	3 551 485	4 439 357	17 855 397
Total	443 968			6 363 991	4 798 973	48 764	60 955	3 551 485	4 439 357	17 855 397
Bob Dorrance	0	52,460	11 déc. 2024	0	2 796 288					
	138 372	53,150	9 déc. 2025	2 723 161						
	119 080	65,750	12 déc. 2026	843 086						
	122 004	72,640	12 déc. 2027	23 181						
	132 436	69,390	12 déc. 2028	455 580						
	115 208	72,840	12 déc. 2029	0						
						114 765	143 456	8 358 341	10 447 927	55 183 493
Total	627 100			4 045 008	2 796 288	114 765	143 456	8 358 341	10 447 927	55 183 493
Greg Braca	10 952	52,460	11 déc. 2024	223 092	0					
	15 220	53,150	9 déc. 2025	299 530						
	14 032	65,750	12 déc. 2026	99 347						
	27 104	72,640	12 déc. 2027	5 150						
	36 344	69,390	12 déc. 2028	125 023						
	34 224	72,840	12 déc. 2029	0						
						80 242	100 302	5 844 007	7 305 009	2 205 226
Total	137 876			752 142	0	80 242	100 302	5 844 007	7 305 009	2 205 226
Teri Currie	0	47,590	12 déc. 2023	0	1 581 802					
	53 724	52,460	11 déc. 2024	1 094 358						
	53 220	53,150	9 déc. 2025	1 047 370						
	45 172	65,750	12 déc. 2026	319 818						
	48 792	72,640	12 déc. 2027	9 270						
	52 812	69,390	12 déc. 2028	181 673						
	76 992	72,840	12 déc. 2029	0						
						68 028	85 035	4 954 475	6 193 093	4 014 674
Total	330 712			2 652 489	1 581 802	68 028	85 035	4 954 475	6 193 093	4 014 674

- 1) Les attributions fondées sur des options en cours et les attributions fondées sur des actions en cours avant le 31 janvier 2014 ont été rajustées compte tenu de l'émission d'actions ordinaires supplémentaires dans le cadre du dividende-actions de la banque le 31 janvier 2014 à raison de une action ordinaire pour chaque action ordinaire émise et en circulation, qui a eu le même effet qu'un fractionnement d'actions à raison de deux actions pour une. Le prix d'exercice des options a aussi été rajusté compte tenu de l'émission de nouvelles actions dans le cadre du dividende-actions.
- 2) Le nombre d'unités en circulation et la valeur correspondante comprennent la valeur des dividendes versés sous forme d'unités supplémentaires.

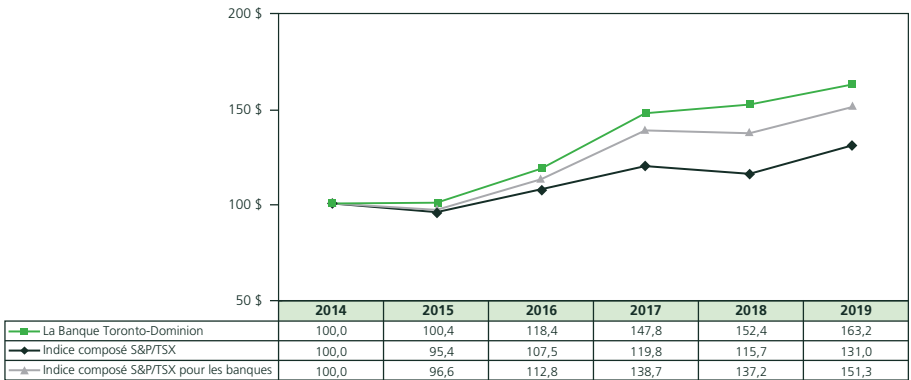
Compte tenu du RTA relatif sur trois ans de la banque par rapport au groupe de référence établi au moment de l'attribution, le facteur de performance a été établi à 124,7 %. Toutefois, en raison du plafond de 120 %, le facteur de performance appliqué pour déterminer le nombre final d'unités payées aux participants à l'échéance était de 120 %. Il n'y a eu aucun événement extraordinaire pouvant justifier un rajustement à la valeur de rachat des unités d'actions venant à échéance ou au facteur de performance final appliqué, et aucun rajustement en fonction du risque n'a été recommandé.

PERFORMANCE DE LA BANQUE ET RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

Comparaison du RTA sur cinq ans

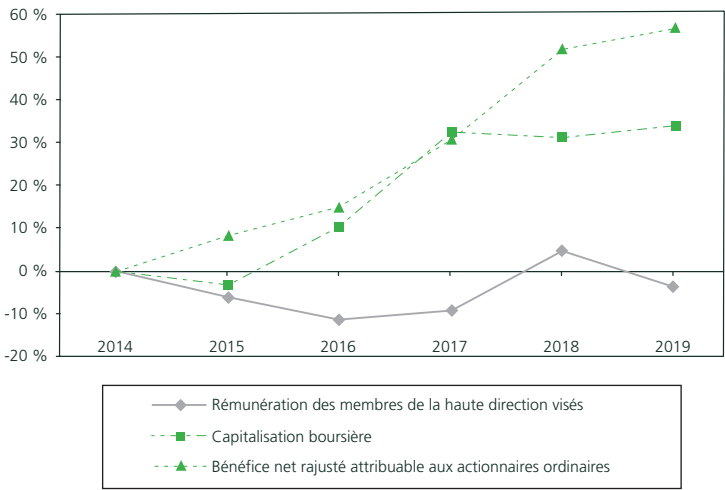
Le graphique ci-après compare le RTA sur cinq exercices des actions ordinaires et le rendement de l'indice composé S&P/TSX pour les banques et de l'indice composé S&P/TSX.

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



Évolution de la rémunération par rapport à la croissance du bénéfice net rajusté et à la capitalisation boursière

Le graphique ci-dessous illustre l'évolution de la rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés comparativement à la variation du bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires et la capitalisation boursière depuis 2014.



En utilisant 2014 comme année de référence, la rémunération totale versée aux cinq principaux membres de la haute direction visés a diminué de 3,4 % comparativement à une croissance au cours de la même période de 55 % du bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires et de 33 % de la capitalisation boursière. Pour permettre une comparaison valable au cours de la période, les chiffres relatifs à tous les exercices tiennent uniquement compte de la rémunération totale des cinq principaux membres de la haute direction visés (en 2014, la banque a volontairement communiqué de l'information relative à la rémunération d'un sixième membre de la haute direction visé; en 2016, M^{me} Johnston a été chef des finances pour une partie de l'année uniquement; et, en 2017, M. Pedersen a été un dirigeant de la banque pour une partie de l'année uniquement; ces données supplémentaires ont été exclues). Pour plus de détails sur le bénéfice rajusté de la banque, voir la note 1 à la page 25 de la présente circulaire.

Ratio des coûts de gestion

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

Exercice	Rémunération totale des membres de la haute direction visés (en millions de dollars)	Bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ¹⁾ (en millions de dollars)	Ratio des coûts de gestion (%)	Capitalisation boursière (en milliards de dollars) ²⁾	Ratio des coûts de gestion (%)
2019	35,99	12 233	0,29	136,3	0,03
2018	39,12	11 897	0,33	133,5	0,03
2017	34,02	10 273	0,33	134,9	0,03

1) Pour plus de détails sur les résultats rajustés de la banque, voir la note 1 à la page 25 de la présente circulaire.

2) Capitalisation boursière au 31 octobre de chaque année.

La rémunération totale des cinq principaux membres de la haute direction visés comprend le salaire de base de l'exercice, l'intéressement annuel, les attributions fondées sur des actions, les attributions fondées sur des options, la valeur du plan de retraite et toute autre rémunération des membres de la haute direction visés nommés dans la circulaire des exercices indiqués.

INFORMATION COMPLÉMENTAIRE

La banque juge important de fournir une information détaillée permettant aux actionnaires d'évaluer ses plans, politiques et pratiques de rémunération. La présente section de la circulaire fournit l'information complémentaire exigée par les organismes de réglementation ou recommandée en vertu des meilleures pratiques de communication de l'information. Des renseignements détaillés sont donnés sur les éléments suivants : les pratiques en matière de rémunération totale du personnel, l'adhésion aux principes du conseil de stabilité financière et aux pratiques en matière de gestion des risques, les preneurs de risques importants, notamment l'information sommaire complémentaire sur la rémunération exigée par le CSF ainsi que l'information complémentaire sur les plans de retraite, les prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle et les options d'achat d'actions.

DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION TOTALE DU PERSONNEL

La démarche de la banque en matière de la rémunération totale du personnel traduit une philosophie uniforme qui s'applique à tous les employés de TD et qui vise à offrir une rémunération totale concurrentielle sur le marché et fondée sur le rendement, qui accorde une priorité appropriée aux besoins des clients tout en minimisant les pressions pouvant mener à une mauvaise conduite, qui favorise des résultats justes et cohérents et qui rapproche les intérêts des dirigeants et des employés. Pour mettre cette philosophie en œuvre, la banque a adopté des programmes, des structures et des pratiques en matière de rémunération totale exhaustifs et bien établis pour un résultat approprié pour tous les employés.

Des exemples de ces programmes et structures comprennent :

- L'admissibilité aux programmes de rémunération, y compris le salaire et la rémunération incitative, repose sur le poste et le niveau et est appliquée uniformément pour tous les employés;

- La majorité des employés est payée selon des structures salariales bien définies qui offrent un éventail d'éléments de rémunération concurrentiels sur le marché tout en permettant une variabilité appropriée afin de reconnaître le rendement individuel, l'expérience et les capacités;
- Ces structures salariales sont soutenues par une analyse du marché et un solide processus d'évaluation des postes qui mesure la teneur des postes et organise les emplois ayant une complexité et des responsabilités semblables dans les niveaux d'emploi;
- Les structures salariales et les programmes incitatifs font l'objet d'un examen régulier grâce à des renseignements obtenus au moyen de sondages sur la rémunération effectués par des tiers reconnus, et des rajustements sont apportés au besoin pour atteindre les résultats appropriés, y compris la capacité de fournir une rémunération concurrentielle sur le marché;
- Les outils utilisés pour faciliter la prise de décision à la fin de l'exercice en matière de salaire de base et de rémunération incitative comprennent des lignes directrices qui visent à faciliter la conformité dans la prise de décision, et de la formation supplémentaire et d'autres soutiens sont à la disposition des gestionnaires;
- Les décisions en matière de rendement et de rémunération sont assujetties à un processus d'examen, et les résultats sont surveillés attentivement;
- Tous les employés (en fonction du territoire et de l'entreprise) participent aux mêmes programmes d'avantages sociaux leur permettant de choisir les garanties d'assurance, notamment santé et dentaires, pour soutenir la santé et le bien-être; et
- Tous les employés (en fonction du territoire et de l'entreprise) peuvent participer aux mêmes mécanismes de retraite de base (plans admissibles aux États-Unis et plans enregistrés au Canada) pour soutenir leur bien-être financier au moment de la retraite.

La banque examine régulièrement ses structures et pratiques pour s'assurer qu'elles fonctionnent de la manière prévue et que les résultats sont appropriés. En 2019, la banque a travaillé en collaboration avec un tiers fournisseur pour effectuer une analyse statistique détaillée de la rémunération afin d'évaluer les différences éventuelles dans les résultats en fonction du sexe. Selon l'examen, les femmes gagnent plus de 99 cents pour chaque dollar gagné par les hommes en salaire de base et rémunération totale, en tenant compte de facteurs comme le niveau, la géographie et les fonctions.

Rôle du CRH

Il incombe au CRH de superviser la stratégie, les plans, les politiques et les pratiques de la banque en matière de rémunération totale; le CRH doit donc officiellement rendre des comptes quant à certains aspects de la rémunération totale du personnel, notamment quant à la surveillance des principaux plans incitatifs à l'intention du personnel et des programmes de retraite et d'avantages sociaux qui constituent une partie importante de l'offre de rémunération totale de tous les membres du personnel. Le CRH examine les principes de conception et les pratiques de gouvernance et il tient notamment dûment compte des risques, notamment liés à la conduite. Le comité reçoit en outre des mises à jour périodiques sur les principales initiatives en matière de rémunération totale pour les employés en contact avec le public et surveille les résultats en matière de rémunération pour veiller à la conformité de la démarche entre les dirigeants et les employés. Des exemples de résultats et d'initiatives en matière de rémunération comprennent les suivants :

- Investissements pour veiller à ce que la banque offre une rémunération totale concurrentielle aux employés, y compris pour les postes de premier échelon. Grâce à ces investissements, les salaires minimums pour les postes de premier échelon ont augmenté d'au moins 35 % au Canada et aux États-Unis depuis 2014;
- Examen des facteurs de performance de l'entreprise utilisés pour établir les attributions incitatives pour les plus de 40 000 employés qui participent à nos plans incitatifs d'entreprise globaux, notamment la confirmation que les facteurs utilisés pour les employés ne sont pas inférieurs à ceux utilisés pour les dirigeants; et
- Examen des budgets en matière d'augmentation de salaire de base à la fin de l'exercice, notamment la confirmation que les budgets pour les employés ne sont pas inférieurs à ceux des dirigeants.

ADHÉSION AUX PRINCIPES DU CONSEIL DE STABILITÉ FINANCIÈRE ET PRATIQUES EN MATIÈRE DE GESTION DES RISQUES

En 2009, le Conseil de stabilité financière (CSF), organisme international qui joue un rôle clé dans le cadre des initiatives de réforme de la rémunération des institutions financières, a publié les lignes directrices du CSF qui visent à constituer une protection contre la prise de risques excessifs et à améliorer la stabilité et la solidité du système financier international. Les lignes directrices du CSF ont reçu l'appui de nombreux organismes de réglementation et gouvernements du monde entier, dont le Canada.

Les programmes et pratiques en matière de rémunération de la banque sont conformes aux lignes directrices du CSF et aux attentes des autres autorités de réglementation, le cas échéant. Les lignes directrices du CSF ont entre autre objectif de veiller à ce que les programmes de rémunération soient conformes à la gestion prudente des risques et incitent à faire preuve de prudence dans la prise de risque. La prochaine partie de la présente circulaire (pages 61 à 64) décrit la façon dont la rémunération correspond aux pratiques en matière de gestion des risques de la banque et offre un survol de certaines autres politiques et pratiques conformes aux lignes directrices du CSF.

Examen indépendant annuel de l'adhésion aux lignes directrices du CSF

La Direction d'audit interne de la banque évalue chaque année les contrôles qui ont été mis en place afin que les pratiques de rémunération soient conformes aux lignes directrices du CSF et, le cas échéant, aux autres règlements spécifiques à des territoires. Au cours de chacune des sept dernières années, l'examen a été satisfaisant.

Rapprochement de la rémunération et de l'appétit pour le risque

La banque a un programme exhaustif de gestion des risques qui comprend un ensemble d'outils et de processus clés servant à communiquer son appétit pour le risque et à repérer, à évaluer, à mesurer, à contrôler et à surveiller l'appétit pour le risque au cours de l'année ainsi qu'à faire un rapport sur la performance par rapport à l'appétit pour le risque. Une explication détaillée de la manière dont la banque gère les risques figure à compter de la page 76 du rapport annuel 2019 de la banque. Ce programme est conforme à la culture de gestion des risques de la banque et renforcé par l'application de pratiques et de politiques en matière de rémunération conçues de sorte que la gestion des risques constitue un élément clé à prendre en considération tout au long des divers stades du cycle de rémunération.

Appétit pour le risque

L'énoncé en matière d'appétit pour le risque est le principal moyen utilisé pour communiquer la manière dont TD perçoit le risque et établit le type et le niveau de risque que la banque est prête à prendre pour réaliser sa stratégie. Pour établir l'appétit pour le risque, la banque tient compte de sa vision, de sa mission, de sa stratégie, de ses engagements communs et de sa capacité à tolérer le risque.

Les principaux principes en matière de risque qui sous-tendent l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de TD sont les suivants :

La banque prend les risques nécessaires pour bâtir son entreprise, mais uniquement si ces risques :

1. S'inscrivent dans la stratégie d'affaire et peuvent être compris et gérés.
2. N'exposent pas l'entreprise à des pertes uniques importantes; TD ne met pas la banque en péril pour une seule acquisition, une seule entreprise ou un seul produit.
3. Ne portent pas atteinte à la marque TD.

Pour bien comprendre l'énoncé en matière d'appétit pour le risque, la banque établit des principes et des mesures au niveau de l'entreprise et des secteurs d'activité au besoin. Les principes de l'énoncé en matière d'appétit pour le risque sont définis pour chaque principale catégorie de risque indiquée ci-après :

- risque de stratégie
- risque de marché
- risque de modèle
- risque de liquidités
- risque juridique, de conformité à la réglementation et lié à la conduite
- risque de crédit
- risque d'exploitation
- risque d'assurance
- risque lié à la suffisance des fonds propres
- risque de réputation

Chaque principe est appuyé par des mesures qualitatives et quantitatives avec des seuils et des limites définis, au besoin, en vue de la surveillance continue de la performance par rapport aux principes de l'énoncé en matière de l'appétit pour le risque de la banque. Les mesures tiennent compte des conditions usuelles et des conditions difficiles et comprennent des mesures pouvant être regroupées au niveau de l'entreprise et séparées au niveau du secteur d'activité, lorsque cela est possible.

Il est fait rapport régulièrement de la performance par rapport aux principes de l'énoncé en matière d'appétit pour le risque à la haute direction, au comité du risque et au conseil. Une fois par année, une évaluation globale de la performance par rapport aux principes et mesures de l'énoncé en matière d'appétit pour le risque est préparée par la gestion des risques et présentée par le chef de la gestion des risques lors d'une réunion conjointe des comités du risque et des ressources humaines. Le CRH tient alors compte de cette évaluation pour prendre des décisions en matière de rémunération à la fin de l'exercice.

Culture de gestion des risques

La culture de gestion des risques de la banque repose sur le « ton au niveau de la haute direction » donné par le conseil, le chef de la direction et les membres de l'équipe de haute direction et est étayée par la vision, la mission et les engagements communs de la banque et influe sur bon nombre de processus, y compris l'établissement d'objectifs et la gestion de la performance. La culture de gestion des risques promeut les attitudes et les comportements que la banque souhaite favoriser et qui font en sorte que seuls les risques qui peuvent être compris et contrôlés sont pris.

Un comportement éthique est un élément clé de la culture de gestion des risques de la banque. Le Code de conduite et d'éthique professionnelle de la banque (le Code), que chaque membre du conseil et employé admissible est tenu de passer en revue et d'attester qu'il y adhère chaque année, guide les employés à prendre les décisions qui respectent les plus hautes normes d'intégrité, de professionnalisme et de comportement éthique. Pour renforcer l'importance d'un comportement éthique, toutes les attributions incitatives sont assujetties au respect continu du Code.

Pour favoriser la culture de gestion des risques souhaitée, le risque constitue un élément clé tout au long du cycle de rémunération comme il est indiqué ci-après.



1. Conception du plan incitatif

Un principe directeur de la rémunération de la haute direction est de concevoir des plans incitatifs qui ne favorisent pas une prise de risque supérieure à la capacité de gestion du risque de la banque en intégrant, notamment, des mécanismes appropriés d'équilibre des risques aux plans incitatifs (p. ex., les reports, les rajustements en fonction du risque, l'emploi du pouvoir discrétionnaire) pour limiter la possibilité de prise de risques excessifs.

Pour s'assurer qu'il est bien tenu compte des risques, le processus de conception de tous les plans incitatifs importants (y compris le plan de rémunération de la haute direction) prévoit que les révisions sont examinées par un comité d'examen et, par la suite, par le chef de la gestion des risques, qui examinent et approuvent les révisions confirmant que la structure des plans n'incite pas à la prise de risques qui dépassent l'appétit pour le risque de la banque. Lorsque les changements importants à ces plans sont approuvés par le chef de la gestion des risques, ils doivent aussi être examinés et approuvés par le CRH.

2. Compte d'attributions global

Comme il est indiqué à la rubrique intitulée « Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction » à la page 31, le compte d'attributions global disponible chaque année aux participants du plan est fondé sur des mesures internes et d'autres mesures discrétionnaires, y compris les rajustements en fonction du risque. Selon leur structure, les rajustements en fonction du risque ne peuvent servir qu'à réduire le compte incitatif et aucune limite n'est imposée aux réductions éventuelles. Par conséquent, les attributions incitatives à la fin de l'exercice (à la fois en espèces et en titres de capitaux propres) pour tous les participants peuvent être réduites à zéro.

Le comité prend des décisions concernant les rajustements en fonction du risque et les comptes d'attributions finaux après une réunion conjointe avec le comité du risque au cours de laquelle le chef de la gestion des risques présente son évaluation de la performance par rapport à l'appétit pour le risque pour l'année. Ce processus permet au comité de lier l'enveloppe de la rémunération variable des dirigeants à la performance rajustée en fonction des risques de la banque, le cas échéant.

3. Attributions individuelles

Pour favoriser une bonne compréhension de l'énoncé en matière d'appétit pour le risque et du Code parmi les dirigeants et leur imputer la responsabilité d'agir conformément à ceux-ci, le processus d'évaluation du rendement et de prise de décision en matière de rémunération pour ces dirigeants comprend un examen du rendement par rapport à un ensemble standard d'éléments ayant trait à la gestion des risques, au Code de

conduite et d'éthique professionnelle et à la conformité au cadre de contrôle. Les responsabilités standards constituent d'importantes mesures non financières qui sont évaluées avant que les évaluations du rendement soient faites et que les décisions relatives à la rémunération soient prises. L'évaluation est effectuée pour chaque personne et repose sur un processus exhaustif à l'échelle de l'entreprise aux termes duquel les événements liés au risque, au contrôle et à la mauvaise conduite respectant certains critères sont repérés. Pour chaque tel événement, les faits et circonstances sont examinés et des rajustements aux évaluations du rendement et/ou à la rémunération incitative sont apportés au besoin.

Dans le cadre de ce processus, le chef de groupe responsable des ressources humaines, le chef de groupe et chef du contentieux et le chef de la gestion des risques examinent les événements notés pour s'assurer de tenir compte de toutes les questions importantes. Après quoi, le CRH reçoit un rapport décrivant en détail les rajustements apportés aux évaluations du rendement et aux décisions relatives à la rémunération à la suite de questions de risque, de contrôle ou de mauvaise conduite survenues au cours de l'exercice.

4. Réduction, abandon et récupération de la rémunération incitative

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

Une partie importante de la rémunération incitative des dirigeants est différée en unités d'actions et/ou en options d'achat d'actions qui deviennent acquises en bloc à la fin d'une période minimum de trois ans. Aux termes de ces plans, le comité a la capacité de réduire la valeur des unités d'actions venant à échéance et/ou des options d'achat d'actions non acquises dans certains cas, et le comité évalue chaque année si des réductions sont appropriées ou non.

Dans le cadre de ce processus, le chef de la gestion des risques effectue chaque année une analyse rétrospective de la performance pour les trois derniers exercices afin d'établir si des événements liés à des risques importants ou des faiblesses importantes dans l'infrastructure de contrôle de TD sont survenus qui, au moment de l'attribution, auraient entraîné le non-respect de l'énoncé en matière d'appétit pour le risque. Les conclusions de cet examen sont examinées dans le cadre d'une réunion conjointe des comités du risque et des ressources humaines du conseil et aident le CRH à décider si les attributions fondées sur des titres de capitaux propres devraient être réduites en valeur ou abandonnées à l'échéance.

En plus de la réduction ou de l'abandon discrétionnaire de la rémunération incitative que le comité peut appliquer, les plans de rémunération différée comprennent des dispositions d'abandon qui donnent lieu à un abandon partiel des attributions si une personne est congédiée sans motif valable et à un abandon intégral des attributions si une personne démissionne ou est congédiée pour motif valable.

Toutes les attributions aux termes de la rémunération variable dans le cadre du plan de rémunération de la haute direction font l'objet d'une clause de récupération en cas de déclaration fausse ou trompeuse importante entraînant un retraitement des résultats financiers ou en cas d'erreur grave. Dans ces circonstances, le CRH aurait le droit d'appliquer la clause de récupération à une partie ou à la totalité de la rémunération variable attribuée ou versée sur une période de 36 mois.

De plus, pour les attributions effectuées après le 1^{er} décembre 2017, le CRH a le pouvoir discrétionnaire d'appliquer la clause de récupération à toute attribution accordée ou versée lorsque la conduite d'un employé constitue un motif de discipline ou de congédiement, y compris dans les cas suivants :

- la violation du Code de conduite et d'éthique professionnelle de TD;
- un manquement aux devoirs ou obligations liés à l'emploi ou postérieurs à l'emploi envers TD;
- tout comportement qui pourrait avoir une incidence négative sur la réputation, le rendement boursier ou la performance financière de TD.

Dans les situations précitées, le CRH a le pouvoir discrétionnaire d'appliquer la clause de récupération à une partie ou la totalité de la rémunération variable attribuée ou versée à des groupes de personnes ou à des personnes en particulier au besoin après une enquête exhaustive des circonstances.

Exigences d'actionnariat

Pour favoriser le rapprochement des intérêts des dirigeants de la banque et ceux des actionnaires à long terme, les membres de la haute direction sont assujettis à des EA. Les exigences sont habituellement établies en tant que multiples du salaire de base, le multiple augmentant pour traduire le niveau et les responsabilités du dirigeant.

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

Les dirigeants qui occupent un poste de vice-président à la direction ou supérieur demeurent visés par les EA pendant un certain temps après leur départ à la retraite, notamment deux ans après le départ à la retraite pour le chef de la direction et un an pour les autres membres de la haute direction visés, afin d'encourager la formation d'une relève compétente et de veiller à ce que la banque soit en mesure de continuer de faire progresser la valeur à long terme pour les actionnaires advenant leur départ.

Il y a lieu de se reporter aux pages 46 à 53 pour des détails sur les EA et la valeur des actions et des équivalents en actions détenus par le chef de la direction et les autres membres de la haute direction visés.

Interdiction de couverture/de mise en gage

Afin de maintenir le rapprochement voulu entre le risque et les intérêts des actionnaires, il est interdit à tous les employés et les administrateurs de TD, en vertu des politiques de la banque relatives aux opérations sur les titres, de faire ce qui suit :

- effectuer quelque opération ou série d'opérations, y compris des dérivés comme des swaps, des contrats à livrer ou des contrats à terme, dont l'objet ou l'effet est de couvrir ou d'annuler une hausse de la valeur marchande des titres émis par la banque ou d'autres titres à négociation restreinte comme la banque l'établit (titres à négociation restreinte);
- conclure une vente à découvert (c.-à-d. une opération qui consiste à vendre un titre dans l'espoir de le racheter plus tard à un prix inférieur) de titres émis par la banque ou d'autres titres à négociation restreinte;
- conclure un contrat ou une série de contrats donnant lieu à une vente à découvert de titres émis par la banque ou d'autres titres à négociation restreinte; ou
- négocier des options de vente ou d'achat de titres émis par la banque ou d'autres titres à négociation restreinte, y compris les options d'achat couvertes.

En outre, tous les plans de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres comportent une interdiction générale de conclure quelque opération, y compris des dérivés comme des swaps, des contrats à livrer ou des contrats à terme, ayant pour objet ou effet de couvrir, de gager ou d'annuler une diminution de la valeur marchande des attributions au titre de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres.

Indépendance des fonctions de contrôle

Pour éviter les conflits d'intérêts possibles, un facteur de performance de l'entreprise pour tous les dirigeants exerçant des fonctions liées au risque et au contrôle tient compte uniquement de la performance de l'ensemble de l'entreprise et n'est pas lié à la performance d'une unité d'exploitation particulière.

PRENEURS DE RISQUES IMPORTANTS

Toutes les personnes qui peuvent exercer une influence importante sur le risque de la banque ont été identifiées et, conformément à la politique de la banque, au moins 40 % de leur rémunération variable est attribuée sous forme de titres de capitaux propres qui deviennent acquis après un minimum de trois ans.

En vertu des lignes directrices du CSF, les membres de la haute direction et les groupes de dirigeants, ainsi que d'autres employés dont les décisions pourraient avoir une incidence importante sur l'exposition au risque de la banque, devraient voir un pourcentage important de leur rémunération variable différé sur un certain nombre d'années. Ce report vise à motiver ces personnes d'une manière qui est conforme à la performance et à la durabilité à long terme de la banque.

Aux fins de conformité avec les lignes directrices du CSF décrites ci-dessus, les équipes des ressources humaines et de la gestion des risques ont travaillé de concert à identifier les personnes qui, à la grandeur de la banque, ont le pouvoir d'influencer de façon importante l'exposition au risque de la banque. Comme point de départ, la direction a établi que tous les hauts dirigeants de la banque occupant des postes de vice-président ou supérieurs seraient considérées comme des preneurs de risques importants. De plus, la banque a pris en considération toutes les autres personnes qui, dans le cadre normal de leurs responsabilités quotidiennes (et tout en respectant le Code de la banque), peuvent prendre des décisions qui ont une influence de l'ordre de plus de 50 millions de dollars sur l'exposition au risque de la banque.

INFORMATION SOMMAIRE COMPLÉMENTAIRE SUR LA RÉMUNÉRATION

En 2011, le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire a publié le Pilier 3 sur les exigences de divulgation concernant la rémunération. En plus des descriptions détaillées portant sur la gouvernance et les éléments clés de la démarche de la banque en matière de rémunération de la haute direction, de l'information quantitative complémentaire est exigée pour la haute direction et les preneurs de risques importants.

Pour les besoins des tableaux présentés ci-après, la haute direction se compose des cinq membres de la haute direction visés nommés dans la circulaire de procuration de la direction de la banque de chacun des exercices indiqués, et les preneurs de risques importants représentent les personnes identifiées dans le cadre du processus décrit ci-dessus (à l'exclusion des membres de la haute direction visés). On comptait 192 preneurs de risques importants en 2019 et 195 preneurs de risques importants en 2018, dans chaque cas compte non tenu des membres de la haute direction visés.

Rémunération versée en 2019

Le tableau ci-dessous présente sommairement la valeur totale de la rémunération versée aux preneurs de risques importants à l'égard des exercices 2018 et 2019. La valeur de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres (unités d'actions et options d'achat d'actions) accordée est présentée d'après la valeur prévue de l'attribution à la date à laquelle elle a été faite.

	2018		2019	
	Haute direction	Preneurs de risques importants	Haute direction	Preneurs de risques importants
(en millions de dollars CA)				
Rémunération fixe				
Salaires ¹⁾	4,6	62,5	4,7	66,5
Attributions au titre de la rémunération variable				
Intéressement en espèces (non différé)	8,8	122,8	8,8	109,1
Unités d'actions (différées)	15,1	104,5	14,7	93,8
Options d'achat d'actions (différées)	8,3	19,9	6,1	19,5
Autre intéressement différé ²⁾	0,0	4,6	0,0	3,4
Autres				
Attributions garanties ³⁾	0,0	3,2	0,0	0,5
Attributions à l'embauche ⁴⁾	0,0	8,9	0,0	7,9
Indemnité de cessation des fonctions ⁵⁾	0,0	8,3	0,0	12,8

- 1) Le salaire représente le salaire annuel au 31 octobre.
- 2) Comprend un plan de primes en espèces différées pour certains participants du Royaume-Uni afin que la structure de rémunération soit conforme aux exigences réglementaires du Royaume-Uni et aux plans d'intéressements différés pour certains participants à la gestion de patrimoine.
- 3) Une personne désignée comme un preneur de risques importants a reçu une attribution garantie en 2019 comparativement à une personne en 2018. Cette personne était nouvellement embauchée et, conformément à la politique de la banque, la garantie visait la première année de l'embauche uniquement. Les attributions garanties comprennent toute tranche de la rémunération directe totale cible qui était garantie au cours de l'exercice.
- 4) Sept personnes désignées comme preneurs de risques importants ont reçu des attributions à l'embauche en 2019 comparativement à dix personnes en 2018. Les attributions à l'embauche comprennent toute rémunération ponctuelle convenue au moment où l'employé a joint les rangs de la banque.
- 5) Neuf personnes désignées comme des preneurs de risques important ont reçu des indemnités de cessation des fonctions en 2019, la plus importante indemnité de cessation des fonctions versée s'est établie à 3,4 millions de dollars comparativement à onze personnes en 2018 avec la plus importante indemnité de cessation des fonctions de 1,4 million de dollars.

Rémunération différée

Le tableau ci-dessous présente sommairement la valeur de la rémunération différée dont les droits ont été acquis et dont les droits n'ont pas été acquis en cours au 31 décembre ainsi que de la valeur de la rémunération différée versée au cours de l'année civile.

(en millions de dollars CA)	2018 ¹⁾		2019 ¹⁾	
	Haute direction	Preneurs de risques importants	Haute direction	Preneurs de risques importants
Dont les droits n'ont pas été acquis				
Unités d'actions	40,6	311,1	45,5	312,2
Options d'achat d'actions	7,5	24,8	5,0	13,2
Autre intéressement différé ²⁾	0,0	9,7	0,0	8,9
Dont les droits ont été acquis				
Unités d'actions	89,1	161,8	100,1	171,0
Options d'achat d'actions	29,4	83,9	35,7	76,2
Autre intéressement différé ²⁾	0,0	0,0	0,0	0,0
Paiement au cours de l'année civile				
Unités d'actions	19,3	171,4	16,3	123,8
Options d'achat d'actions	8,3	33,9	9,3	30,8
Autre intéressement différé ²⁾	0,0	4,9	0,0	4,3

- 1) D'après le cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX qui s'établissait à 72,83 \$ le 31 décembre 2019 et à 67,86 \$ le 31 décembre 2018.
- 2) Comprend un plan de primes en espèces différées pour certains participants du Royaume-Uni afin que la structure de rémunération soit conforme aux exigences réglementaires du Royaume-Uni et aux plans d'intéressements différés pour certains participants à la gestion de patrimoine.

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

Rajustement de la rémunération différée

Les plans fondés sur des titres de capitaux propres de la banque permettent au comité de réduire la valeur de la rémunération différée dans certaines circonstances, y compris la non-conformité à l'appétit pour le risque de la banque. Pour soutenir cette réduction éventuelle, le chef de la gestion des risques effectue, à la fin de l'exercice, une analyse rétrospective exhaustive de la performance au cours des trois derniers exercices pour déterminer s'il s'est produit des événements liés à des risques importants qui justifient une telle réduction. Les conclusions de cet examen sont analysées dans le cadre de la réunion conjointe des comités du risque et des ressources humaines du conseil. Aucun rajustement n'a été apporté après l'examen de 2019.

PRESTATIONS EN VERTU DES PLANS DE RETRAITE

- M. Masrani, M. Ahmed et M^{me} Currie participent à un plan de retraite complémentaire à l'intention des dirigeants appelé plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants, qui prévoit une rente à prestations déterminées correspondant à 2 % de la rémunération admissible pour chaque année de service décomptée, y compris les rentes gouvernementales présumées ou réelles et celles prévues par les plans de retraite de la banque. Les années de service décomptées et la rémunération admissible font l'objet de plafonds en fonction de l'échelon du dirigeant. Le versement de la rente au dirigeant est conditionnel au respect des dispositions relatives à la conduite.
- M. Braca participe au plan 401(k) de TD, un régime enregistré à cotisations déterminées.
- M. Masrani accumulera une prestation de retraite annuelle uniforme de 110 000 \$ par année pour chaque année de service en tant que chef de la direction, et sa rente annuelle totale provenant de l'ensemble des plans de la banque, y compris ses rentes de l'État réputées, est plafonnée à 1,5 million de dollars. Les membres de la haute direction visés prennent part à différents plans de retraite de la banque, à l'exception de M. Dorrance qui ne participe à aucun plan de retraite de la banque. La rubrique qui suit décrit les plans de retraite auxquels un ou plusieurs des membres de la haute direction visés continuent de participer. De plus, il y a plusieurs plans dans lesquels les membres de la haute direction visés continuent d'accumuler des prestations mais auxquels ils ne participent plus activement, notamment le plan de retraite à l'intention du personnel du groupe du Royaume-Uni de Valeurs Mobilières TD, le plan complémentaire de TD Banknorth, le plan de retraite de TD Banknorth et le plan de retraite 401(k) de TD Bank.

Plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants

La banque offre à chacun de ses membres de la haute direction visés, à l'exception de MM. Dorrance et Braca, un plan de prestations de retraite non capitalisé à l'intention des dirigeants qui comprend une tranche de la rémunération incitative des dirigeants. Le plan est fermé aux nouveaux membres; les nouveaux dirigeants participent à un autre plan. Les dirigeants qui participent à ce plan doivent respecter des dispositions relatives à la conduite pour recevoir un paiement intégral. Ce plan établit la rente de retraite totale payable à partir de tous les plans de retraite de TD auxquels le dirigeant a déjà participé et participe actuellement. La tranche non versée par un plan enregistré/agréé est versée en tant que rente complémentaire. La rente totale de la banque des dirigeants est calculée d'après les dispositions suivantes du plan :

Membres de la haute direction visés participants	M. Masrani (aux conditions modifiées plus amplement décrites ci-après à la rubrique « Mécanismes relatifs à la retraite de M. Masrani »), M. Ahmed et M ^{me} Currie.
Formule de calcul de la rente	La rente la plus élevée correspondant à 2 % des gains moyens de fin de carrière multipliés par les années de service (maximum de 30 ou 35 ans, selon le cas) constitue la rente totale du dirigeant pouvant provenir de tous les plans, y compris les rentes payables aux termes des autres plans de TD auxquels le dirigeant peut participer et des régimes de retraite gouvernementaux (p. ex., Régime de pensions du Canada/Régime de rentes du Québec). La rente totale est réduite si le dirigeant n'a pas les mêmes années de service dans les plans de pension agréés de la banque. Pour chaque année de service décomptée après le 1^{er} novembre 2015, les prestations de retraite annuelles sont réduites d'un montant réputé par la banque compte tenu du fait que les membres de la haute direction ne peuvent dépasser les limites de cotisation de plans de retraite agréés. Cette réduction donne lieu à une meilleure uniformisation du partage des coûts entre les plans à l'intention des employés et les plans à l'intention des dirigeants. Dans le cas de M. Masrani, le rajustement à l'accumulation réputé a pris effet le 1^{er} novembre 2014, soit une année avant la prise d'effet de cette réduction à l'accumulation pour les autres membres de la haute direction. La rente annuelle totale de M. Masrani provenant de l'ensemble des plans de la banque, y compris ses rentes de l'État réputées, est plafonnée à 1,5 million de dollars.

Gains moyens de fin de carrière	La moyenne des cinq meilleures années consécutives de gains ouvrant droit à pension, au cours des dix ans qui précèdent la retraite, les gains ouvrant droit à pension étant plafonnés comme suit : • salaire gelé au 31 octobre 2010, plus l'intéressement annuel à concurrence de 120 % du salaire réel pour les années de service avant le 31 octobre 2015 et salaire au 31 octobre 2015 pour les années de service qui suivent (maximum de 30 ans au total); • gains ouvrant droit à pension (salaire, plus intéressement maximum de 120 % du salaire) gelés au 31 octobre 2012 (maximum de 35 ans); ou • salaire sans intéressement (maximum de 35 ans). • les intéressements en espèces réels servent à calculer les gains ouvrant droit à pension avant le 31 octobre 2015 et les intéressements en espèces cibles pour les années de service après cette date.
Âge de la retraite	63 ans.
Exigences d'acquisition	Cinq ans de participation au plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants.
Réduction pour départ à la retraite anticipé	La tranche de la rente de retraite du dirigeant qui provient du plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants est réduite selon un équivalent actuariel si les paiements commencent avant l'âge de 62 ans.
Forme de versement de la rente	La tranche de la rente de retraite du dirigeant qui provient du plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants est versée la vie durant du dirigeant et la moitié de sa rente continue d'être versée à son conjoint survivant. D'autres formes facultatives de versement sont offertes selon un équivalent actuariel.
Autres considérations	Le plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants est assujéti à des dispositions relatives à la conduite et les prestations accumulées peuvent être annulées en cas de violation de ces dispositions. Les dispositions relatives à la conduite comprennent des restrictions relatives à certains comportements ultérieurs à l'emploi, y compris, notamment diffuser de l'information confidentielle ou travailler pour le compte d'un concurrent.

Association de la caisse de retraite

La banque offre un plan de retraite à prestations déterminées agréé aux employés canadiens afin de les aider à prévoir leur retraite. Les membres de la haute direction visés, à l'exception de MM. Dorrance et Braca, participent à l'Association de la caisse de retraite, laquelle a été fermée aux nouveaux membres le 30 janvier 2009. La rente de retraite payable est comprise dans la rente totale que le dirigeant recevra de la banque et elle est calculée en fonction des dispositions suivantes du régime :

Membres de la haute direction visés participants	M. Masrani, M. Ahmed et M ^{me} Currie.
Formule de calcul de la rente	1,4 % des gains moyens de fin de carrière à concurrence du plafond moyen fixé par l'État plus 2 % des gains moyens de fin de carrière au-delà du plafond moyen fixé par l'État, multipliés par les années de participation au plan (maximum de 35 ans).
Gains moyens de fin de carrière	La moyenne des cinq meilleures années consécutives de salaire au cours de la période de dix ans qui précède la retraite. Au 1 ^{er} juin 2017, le salaire a été plafonné à 200 000 \$.
Plafond moyen fixé par l'État	La moyenne du maximum des gains ouvrant droit à pension des cinq dernières années pour le Régime de pensions du Canada/Régime de rentes du Québec avant le départ à la retraite.
Cotisations du membre	4,85 % du salaire à concurrence du plafond fixé par l'État plus 7,5 % du salaire au-delà du plafond fixé par l'État, à concurrence du maximum applicable de 19 641 \$ prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada) en 2019. Tous les membres de la haute direction visés qui sont des participants actifs du régime versent les cotisations maximales.
Âge de la retraite	63 ans.

Réduction pour départ à la retraite anticipé	Les rentes sont réduites conformément à une formule qui repose sur le nombre d'années et de mois de versement de la rente avant le 62 ^e anniversaire du membre. La réduction correspond à 0,33 % par mois pour les quatre premières années, plus 0,45 % par mois pour les trois années suivantes, plus 0,60 % par mois pour chaque mois supplémentaire.
Forme de versement de la rente	Les paiements prennent la forme d'une rente viagère versée au dirigeant. La moitié de la rente continue d'être versée au conjoint survivant du dirigeant. D'autres formes facultatives de versement sont offertes selon un équivalent actuariel.
Plafond de la rente	La rente annuelle est plafonnée au maximum prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada). Pour 2019, la rente maximum est de 3 026 \$ par année de participation.

Plan de retraite 401(k) de TD

TD Bank, America's Most Convenient Bank®, offre un plan de retraite à cotisations déterminées 401(k) admissible aux employés américains afin de les aider à prévoir leur retraite. Les cotisations reposent sur les dispositions suivantes du plan :

Membres de la haute direction visés	M. Braca
Dispositions	La banque fait des cotisations annuelles de base au plan en fonction de l'âge et des années de service de l'employé. Les cotisations de base s'établissent de 2 % à 6 % de la rémunération admissible (jusqu'à un maximum de 150 000 \$). Les employés peuvent également verser des cotisations salariales différées dans le régime et la banque verse une contrepartie égale aux cotisations différées de l'employé sur la première tranche de 3 % de la rémunération admissible et une contrepartie de 50 % sur la tranche suivante de 3 % de la rémunération différée jusqu'à un total de 4,5 %. Les cotisations salariales différées et la cotisation de l'employeur sont assujetties au plafond annuel de l'IRS. La prestation de retraite payable à partir du régime est calculée d'après le solde du compte du membre.
Âge de la retraite	65 ans.

MÉCANISMES RELATIFS À LA RETRAITE DE M. MASRANI

Les prestations de M. Masrani avant qu'il ne soit nommé chef de la direction dans le cadre du plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants sont devenues fixes et gelées le 31 octobre 2014, des compensations pour les rentes de l'État et rentes de régimes agréés devant être déterminées au moment de sa retraite. Pour chaque année de service à titre de chef de la direction, M. Masrani accumulera des prestations de retraite annuelles uniformes de 110 000 \$ par année. La charge de retraite à payer à titre de chef de la direction de M. Masrani comprend des prestations dans le cadre de l'Association de la caisse de retraite et du Régime de pensions du Canada et peut faire l'objet d'un rajustement cumulatif réputé en contrepartie du fait que M. Masrani ne peut dépasser les limites de cotisation de plans agréés. La rente annuelle totale de M. Masrani provenant de l'ensemble des plans de la banque, y compris ses rentes de l'État réputées, a été plafonnée à 1,35 million de dollars au moment de sa nomination à titre de chef de la direction. En 2018, la capacité de M. Masrani de cumuler des années de service décomptées a été révisée pour lui permettre de cumuler jusqu'à 35 années de service décomptées comme les autres employés et dirigeants canadiens qui participent aux plans à prestations déterminées de la banque. Afin de lui permettre de cumuler jusqu'à 35 années de service ouvrant droit à pension, le plafond de sa rente a été augmenté à 1,5 million de dollars.

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

Le tableau suivant indique les années de service, les prestations de retraite estimatives et les variations de l'obligation au titre des prestations constituées pour les membres de la haute direction visés entre le 31 octobre 2018 et le 31 octobre 2019.

Nom	Années de service décomptées		Rente (de retraite) annuelle payable		Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2018 ⁽⁴⁾	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs en 2019 ⁽⁵⁾	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs en 2019 ⁽⁶⁾	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2019 ⁽⁴⁾
	31 octobre 2019 ⁽¹⁾	À 65 ans	31 octobre 2019	À 65 ans ⁽²⁾				
Bharat Masrani ⁽⁷⁾	33	34	1 172 000 \$	1 322 400 \$	16 845 500 \$	907 300 \$	3 395 100 \$	21 147 900 \$
Riaz Ahmed	23	31	465 700 \$	610 600 \$	5 837 700 \$	256 900 \$	1 381 800 \$	7 477 400 \$
Teri Currie ⁽⁸⁾	19	29	399 000 \$	577 900 \$	4 540 600 \$	240 000 \$	1 240 900 \$	6 021 500 \$

- 1) Représente les années de service décomptées (arrondies à l'année entière la plus près) aux termes du plan de retraite à l'intention des dirigeants du membre de la haute direction visé, dont provient la plus grande partie de la prestation de retraite. Les années de service décomptées (arrondies à l'année entière la plus près) pour l'Association de la caisse de retraite s'établissent à 33 ans pour M. Masrani, 23 ans pour M. Ahmed et 19 ans pour M^{me} Currie. Les années de service décomptées (arrondies à l'année entière la plus près) de M. Masrani pour le plan agréé de TD Banknorth s'établissent à 2 ans.
- 2) Les rentes de retraite estimatives à 65 ans sont calculées en supposant que le salaire et la rémunération incitative actuels demeurent inchangés jusqu'à la retraite et en fonction du nombre d'années de service prévues jusqu'à 65 ans. Les prestations gouvernementales ne sont pas prises en compte. Les prestations accumulées et projetées comprennent tout rajustement à l'accumulation réputé applicable aux membres de la haute direction visés.
- 3) La valeur de toutes les rentes comprend le coût des montants payables provenant de tous les plans de la banque auxquels participe ou a déjà participé le membre de la haute direction visé.
- 4) Les valeurs ont été calculées au moyen de la même méthode d'évaluation et des mêmes hypothèses actuarielles que celles ayant servi au calcul des obligations découlant du régime de retraite et des charges de retraite indiquées à la note 24 des états financiers consolidés audités de la banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2019.
- 5) La valeur rémunérateur comprend la valeur de la rente projetée accumulée à l'égard du service pendant la période de présentation (coût du service), l'incidence sur les variations de l'obligation au titre des prestations constituées du plan (le cas échéant) et toute différence entre les gains réels et estimatifs.
- 6) Les variations de l'obligation attribuables à des éléments non rémunérateurs comprennent les montants attribuables à l'intérêt couru sur l'obligation en début d'exercice, les changements touchant les hypothèses actuarielles et les autres gains et pertes touchant les résultats.
- 7) La rente accumulée de M. Masrani comprend les prestations de retraite provenant de tous les plans de retraite de la banque à l'égard de ses années de service au Canada, au Royaume-Uni et aux États-Unis. La rente de retraite du Royaume-Uni de M. Masrani a été convertie en dollars canadiens d'après le cours du change de la Banque du Canada le 31 octobre 2014 (1,8038 \$ CA = 1,00 £), et sa rente de retraite des États-Unis a été convertie en dollars canadiens d'après le cours du change de la Banque du Canada le 31 octobre 2014 (1,1271 \$ CA = 1,00 \$ US). M. Masrani a été visé par un rajustement à l'accumulation réputé le 1^{er} novembre 2014, soit une année avant la prise d'effet de cette réduction à l'accumulation pour les autres membres de la haute direction.
- 8) Comme condition d'emploi, M^{me} Currie a obtenu quatre années de service additionnelles, aux fins d'établir la tranche de sa rente offerte dans le cadre du plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants. Le nombre réel d'années de service s'applique aux prestations de M^{me} Currie dans le cadre de l'Association de la caisse de retraite TD. Cette dérogation à la politique a été consentie afin d'offrir à M^{me} Currie une rente concurrentielle à l'âge de la retraite qui n'aurait par ailleurs pas été possible compte tenu de ses années d'expérience acquises avant d'être recrutée par la banque.

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

Nom	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2018	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs en 2019 ⁽¹⁾	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2019
Greg Braca ⁽²⁾	807 851 \$	26 721 \$	976 722 \$

- 1) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs représente la valeur de la cotisation de l'employeur au plan de retraite 401(k) de TD Bank au nom de M. Braca, le membre de la haute direction visé.
- 2) La rémunération de M. Braca lui a été versée en dollars américains et déclarée ci-dessus en dollars canadiens. Le cours du change utilisé pour convertir la rémunération en dollars américains était le cours du change de clôture moyen à la fin du mois du dollar US par rapport au dollar CA pour l'exercice de 1,3294 selon WM/Reuters.

PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Calcul des prestations en cas de cessation des fonctions

Les montants réels que recevrait un membre de la haute direction visé à la cessation de ses fonctions peuvent être calculés uniquement à son départ de la banque. De nombreux facteurs influencent la nature et le montant des prestations fournies et, par conséquent, les montants réels peuvent être supérieurs ou inférieurs à ceux présentés. Les facteurs qui pourraient influencer les montants présentés sont notamment le moment du versement dans l'année de cessation des fonctions, le cours de l'action ainsi que l'âge et les années de service du membre de la haute direction visé. À des fins indicatives, les hypothèses suivantes ont été faites du moment du calcul de la prestation de cessation des fonctions et conformément aux politiques ou pratiques en place de la banque au moment de la cessation des fonctions de chaque membre de la haute direction visé :

- date de cessation des fonctions : 31 décembre 2019;
- cours de clôture de l'action ordinaire à la TSX le 31 décembre 2019 de 72,83 \$; et
- prestations de retraite calculées selon la date de fin d'exercice du 31 octobre 2019.

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

(en millions de dollars CA) Situation	Démission	Départ à la retraite	Cessation des fonctions non motivée ¹⁽²⁾	Cessation des fonctions motivée	Changement de contrôle ¹⁽³⁾
Bharat Masrani					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	18,9	0,0	(32,6)	0,0
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(1,0)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	7,0	0,0	7,0
Total	0,0	18,9	7,0	(33,6)	7,0
Riaz Ahmed					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	5,0	0,0	(6,2)	0,0
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(0,4)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	3,6	0,0	3,6
Total	0,0	5,0	3,6	(6,6)	3,6
Bob Dorrance					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	11,8	0,0	(2,7)	0,0
Rente annuelle payable	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	6,8	0,0	6,8
Total	0,0	11,8	6,8	(2,7)	6,8
Greg Braca					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	7,5	0,0	(2,6)	0,0
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	5,2	0,0	5,2
Total	0,0	7,5	5,2	(2,6)	5,2
Teri Currie					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	6,7	0,0	(2,6)	0,0
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(0,3)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	4,3	0,0	4,3
Total	0,0	6,7	4,3	(2,9)	4,3

- 1) La valeur supplémentaire de la rémunération différée est en sus des montants indiqués dans la colonne Départ à la retraite, les personnes qui, dans ce scénario, sont admissibles à la retraite au moment de la cessation des fonctions ayant le droit d'être considérées non motivée comme retraitées aux fins des plans de rémunération différée.
- 2) Les dirigeants de la banque n'ont en général pas de contrat d'emploi visant des indemnités déterminées en cas de cessation des fonctions non motivée. Les indemnités de cessation des fonctions pour les autres membres de la haute direction ci-dessus ne sont que des estimations.
- 3) En cas de cessation des fonctions non motivée pendant la période d'acquisition qui survient dans les 24 mois d'un changement de contrôle de la banque, un dirigeant aurait droit aux valeurs augmentées indiquées, sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite.

Traitement des prestations en cas de cessation des fonctions

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

Situation	Démission	Départ à la retraite	Cessation des fonctions non motivée	Cessation des fonctions motivée	Changement de contrôle
Salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire
Rémunération incitative	Perdue	Admissible à un intéressement en espèces proportionnel en fonction du nombre de jours travaillés au cours de l'année. Doit travailler pour l'exercice complet pour être admissible à une attribution fondée sur des titres de capitaux propres	Admissible à un intéressement en espèces proportionnel en fonction du nombre de jours travaillés au cours de l'année. Doit travailler pour l'exercice complet pour être admissible à une attribution fondée sur des titres de capitaux propres	Perdue	Admissible à un intéressement en espèces proportionnel en fonction du nombre de jours travaillés au cours de l'année. Doit travailler pour l'exercice complet pour être admissible à une attribution fondée sur des titres de capitaux propres
Unités d'achat (UAP)	Perdus	Viennent à échéance normalement sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite et des autres conditions du plan	Admissible à une part proportionnelle en fonction du nombre de périodes de 12 mois complètes depuis la date d'attribution. Les unités viennent à échéance normalement sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite et des autres conditions du plan	Perdus	Le calendrier d'acquisition des droits continue à courir et les unités sont payées à la date d'échéance initiale
Options d'achat d'actions	Les options d'achat d'actions dont les droits sont acquis peuvent être exercées dans les 30 jours	Les options restent en cours et les droits deviennent acquis conformément à leurs conditions et elles demeurent susceptibles d'exercice jusqu'à la date d'expiration initiale ¹⁾	Les options d'achat d'actions dont les droits sont acquis et celles dont les droits sont acquis dans les 90 jours peuvent être exercées dans les 90 jours. Une part proportionnelle (en fonction du nombre de périodes de 12 mois complètes depuis la date d'attribution) des options non acquises deviendra acquise dans le cours normal et pourra être exercée pendant 90 jours après la date d'acquisition	Perdus	Toutes les options d'achat d'actions deviennent acquises à la cessation des fonctions et peuvent être exercées dans les 90 jours qui suivent la cessation des fonctions
UAD	Rachetables au moment de la démission	Rachetables au moment de la retraite	Rachetables au moment de la cessation des fonctions	Rachetables au moment de la cessation des fonctions	Rachetables au moment de la cessation des fonctions
UAAC	Perdus si la démission survient au cours de la période d'acquisition des droits. Si la démission survient après cette période, les UAAC seront rachetables au moment de la démission	Perdus si le départ à la retraite survient au cours de la période d'acquisition des droits. Si le départ à la retraite survient après cette période, les UAAC seront rachetables au moment du départ à la retraite	Admissible à une part proportionnelle en fonction du nombre de périodes de 12 mois complètes depuis la date d'attribution, sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite. Si la cessation des fonctions survient après cette période d'acquisition des droits, les UAAC sont rachetables au moment de la cessation des fonctions	Perdus	Toutes les UAAC dont les droits ne sont pas acquis le deviennent immédiatement et sont rachetables au moment de la cessation des fonctions

Situation	Démission	Départ à la retraite	Cessation des fonctions non motivée	Cessation des fonctions motivée	Changement de contrôle
Retraite	Droit à la rente acquise. La rente complémentaire à l'intention des dirigeants est assujettie aux dispositions relatives à la conduite	Droit à la rente acquise. La rente complémentaire à l'intention des dirigeants est assujettie aux dispositions relatives à la conduite	Droit à la rente acquise. La rente complémentaire à l'intention des dirigeants est assujettie aux dispositions relatives à la conduite	Droit à la rente acquise des plans agréés. La rente complémentaire à l'intention des dirigeants est perdue	Droit à la rente acquise. La rente complémentaire à l'intention des dirigeants est assujettie aux dispositions relatives à la conduite

- 1) Les options attribuées avant décembre 2018 expirent cinq ans après la date du départ à la retraite ou la date d'expiration initiale si elle est antérieure.

Un « changement de contrôle » se produit lorsque i) les actions comportant droit de vote en circulation de la banque représentent moins de 50 % des droits de vote combinés de la nouvelle entité; ii) il y a, ou il devrait y avoir, un changement de 50 % ou plus des administrateurs de la banque; iii) le conseil considère qu'il existe d'autres circonstances justifiant l'application de la disposition en cas de changement de contrôle. En outre, aux termes des plans de rémunération différée de la banque, des dispositions en cas de changement de contrôle s'appliquent uniquement s'il est mis fin à l'emploi du dirigeant dans les deux ans qui suivent un changement de contrôle, sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite.

Dispositions relatives à la conduite entraînant une perte des droits

À l'exception des UAD, le droit aux attributions de titres de capitaux propres est dans tous les cas conditionnel au respect des dispositions relatives à la conduite et de toutes les autres modalités du plan. Une conduite entraînant une réduction et/ou la perte d'une partie de la rente de retraite et des titres de capitaux propres des dirigeants prend notamment les formes suivantes :

- Une conduite constituant un motif de sanctions disciplinaires ou de congédiement;
- La sollicitation de clients/d'employés;
- La divulgation de renseignements confidentiels;
- Une concurrence exercée contre la banque (ne s'applique pas aux unités d'actions incessibles, fondées sur la performance et à acquisition conditionnelle en cas d'une cessation des fonctions non motivée);
- Le refus de signer une convention de participation; et
- Le refus d'attester la conformité aux dispositions relatives à la conduite.

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

OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS

La section ci-après présente de l'information prescrite par l'annexe 51-102A5 *Circulaire de sollicitation de procurations* et l'article 613 (mécanismes de rémunération en titres) du *Guide à l'intention des sociétés* de la TSX.

Les options d'achat d'actions sont régies par le plan d'intéressement en actions de 2000, lequel a initialement été approuvé par les actionnaires à l'assemblée annuelle de 2000 de la banque. Aux termes du plan d'intéressement en actions de 2000, des droits à la plus-value des actions et d'autres attributions fondées sur des actions (comme les actions incessibles) peuvent aussi être attribués. Cependant, jusqu'à présent, uniquement des options d'achat d'actions ont été émises aux termes de ce plan.

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

Le tableau ci-après présente, en date du 31 décembre 2019, des données cumulatives sur le plan d'intéressement en actions de 2000 de la banque, lequel est le seul plan de rémunération en vertu duquel l'émission de nouveaux titres de capitaux propres de la banque est autorisée.

Le pourcentage maximum des actions ordinaires réservées aux fins d'émission à des initiés à l'exercice d'options d'achat d'actions ne peut dépasser 10 % des actions ordinaires émises et en circulation et le pourcentage maximum d'actions ordinaires réservé aux fins d'émission à quelque personne à l'exercice d'options d'achat

d'actions ne peut dépasser 5 % des actions ordinaires émises et en circulation, soit 1 813 161 165 actions ordinaires en date du 31 décembre 2019.

Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options en cours (a)		Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours (b)	Nombre de titres restant à émettre (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a)) (c)		Nombre total d'options en cours et disponibles à des fins d'attribution (a + c)	
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres	% des actions ordinaires en circulation	Nombre	% des actions ordinaires en circulation	Nombre	% des actions ordinaires en circulation	Nombre
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs						
Plan d'intéressement en actions de 2000	0,78 %	14 145 209	60,25 \$	0,77 %	14 000 398	28 145 607
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs	—	—	—	—	—	—
Total	0,78 %	14 145 209	60,25 \$	0,77 %	14 000 398	28 145 607

Caractéristiques du plan

À l'heure actuelle, les personnes occupant une fonction de premier vice-président ou de niveau supérieur à la banque sont admissibles au plan d'intéressement en actions de 2000. Les détails relatifs à la durée et au calendrier d'acquisition des options d'achat d'actions sont présentés à la page 39. À l'octroi, la durée des options d'achat d'actions en cours ne dépasse pas dix ans. Le tableau qui suit décrit plus en détail les caractéristiques des plans d'options d'achat d'actions.

Prix d'exercice	Le prix d'exercice correspond au cours de clôture des actions ordinaires de la banque à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution des options d'achat d'actions. La banque n'antidate pas les options d'achat d'actions.
Droits à la plus-value des actions	À l'exercice d'un droit à la plus-value des actions, le porteur reçoit un paiement en espèces correspondant à la juste valeur marchande, soit la différence entre la moyenne des cours extrêmes quotidiens pour des opérations sur des lots réguliers d'actions ordinaires à la TSX à la date d'exercice et le prix d'exercice des droits à la plus-value des actions (qui ne peut être inférieur à la juste valeur marchande le jour de Bourse qui précède l'octroi). Des droits à la plus-value des actions peuvent aussi être octroyés avec une option d'achat d'actions, auquel cas l'option est remise à l'exercice et le porteur reçoit un paiement en espèces correspondant à la différence entre la juste valeur marchande à la date d'exercice et le prix d'exercice de l'option d'achat d'actions. Bien que le plan de 2000 prévoie l'octroi de droits à la plus-value des actions, la banque n'en a accordé aucun jusqu'à présent.
Transfert/cession d'options d'achat d'actions	Les options d'achat d'actions peuvent être transférées par voie de testament et en vertu du droit successoral. Avec le consentement de l'administrateur du plan et si la loi l'autorise, les options d'achat d'actions peuvent être cédées au conjoint ou à la société de portefeuille privée, au fiduciaire, au dépositaire, au liquidateur, au REER ou FERR du participant ou du conjoint.

Circonstances dans lesquelles une personne n'est plus autorisée à participer	• Cessation des fonctions motivée — Les options d'achat d'actions sont perdues. • Cessation des fonctions non motivée — Les options d'achat d'actions expirent de manière anticipée. Les options d'achat d'actions acquises peuvent être exercées pendant les 90 jours suivant la cessation des fonctions, après quoi elles seront perdues. Une quote-part des options non acquises deviendra acquise dans le cours normal et pourra être exercée pendant 90 jours après la date d'acquisition, après quoi, elle sera perdue. • Départ à la retraite — Les options d'achat d'actions continueront de devenir acquises normalement et elles demeurent susceptibles d'exercice jusqu'à la date d'expiration initiale¹⁾. • Démission — Les options d'achat d'actions acquises peuvent être exercées dans les 30 jours, après quoi elles sont perdues. Les options d'achat d'actions non acquises sont immédiatement perdues. • Décès ou invalidité — Toutes les options d'achat d'actions deviennent immédiatement acquises et la période d'exercice peut être réduite selon les circonstances. Les options d'achat d'actions ne peuvent toutefois être exercées plus de trois ans après l'événement. • Autres circonstances — L'administrateur du régime peut reporter une date d'expiration anticipée dans des circonstances limitées.
Modification des plans	Aux termes de la procédure de modification prévue dans le plan d'intéressement en actions de 2000 qui a été approuvée par les actionnaires à l'assemblée annuelle de 2007, et modifiée à l'assemblée annuelle de 2011, l'approbation des actionnaires est exigée dans les cas suivants : i) une augmentation du nombre d'actions réservées aux termes du plan; ii) une diminution du prix d'exercice d'une attribution en cours ou une annulation et une réémission d'une attribution à des conditions différentes ayant pour effet d'entraîner une diminution du prix d'exercice des options attribuées; iii) le report de la date d'expiration initiale d'options d'achat d'actions; iv) le rétablissement de l'admissibilité des administrateurs externes à de nouvelles attributions aux termes des plans; v) une modification qui aurait pour effet de permettre le transfert d'une attribution à des fins autres que la planification ou le règlement normal d'une succession; vi) toute modification visant à éliminer ou dépasser le plafond de participation des initiés précisé dans la section portant sur les plafonds des attributions du plan; et vii) toute modification touchant les dispositions modificatives prévues à l'article 14. L'approbation est requise dans chaque cas, sauf lorsque la modification résulte d'un rajustement apporté en vertu des dispositions relatives à l'antidilution ou à la date d'expiration conditionnelle des plans. Abstraction faite de ces modifications importantes des plans, le conseil d'administration peut apporter des modifications au plan (comme des changements d'ordre administratif ou au niveau de la rédaction ou aux fins d'éclaircissement ou encore des changements découlant de la réglementation et d'autres faits nouveaux). Dans le cadre de la définition et de la modification des modalités des plans d'options d'achat d'actions de la banque, le CRH examine et recommande au conseil d'administration d'approuver les modalités et conditions de tout nouveau plan ou de tout changement apporté aux modalités et conditions d'un plan existant.
Aide financière aux participants	Conformément aux modalités du plan d'intéressement en actions de 2000, aucun prêt ni autre type d'aide financière n'est fourni aux participants. Avant 2009, la banque offrait à tous les employés canadiens un avantage bancaire qu'ils pouvaient utiliser pour acheter des actions de la banque et qui pouvait aider les dirigeants à atteindre les exigences d'actionnariat. La banque n'offre plus de tels prêts aux employés et aucun prêt accordé aux membres de la haute direction visés n'est en cours aux termes du programme.

1) Les options attribuées avant décembre 2018 expirent cinq ans après la date du départ à la retraite ou la date d'expiration initiale si elle est antérieure.

Dilution, offres excédentaires et taux d'absorption

Le tableau ci-dessous décrit la dilution, les offres excédentaires et le taux d'absorption du plan d'intéressement en actions de 2000 pour les trois derniers exercices en date du 31 octobre 2019 :

Taux	Description	2019	2018	2017
Dilution	Par dilution, on entend le nombre d'options d'achat d'actions en circulation, divisé par le nombre total d'actions en circulation	0,70 %	0,72 %	0,77 %
Offre excédentaire	Par offre excédentaire, on entend le total des options d'achat d'actions disponibles aux fins d'émission et des options d'achat d'actions en cours, divisé par le nombre total d'actions en circulation	1,59 %	1,70 %	1,85 %
Taux d'absorption	Par taux d'absorption, on entend le total des options d'achat d'actions émises au cours d'un exercice, divisé par le nombre total moyen pondéré d'actions en circulation pour l'exercice	0,12 %	0,10 %	0,11 %

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

Les trois propositions ci-après ont été soumises par des porteurs d'actions ordinaires de la banque aux fins d'examen à l'assemblée. Le conseil d'administration s'oppose à ces propositions pour les raisons indiquées après chacune d'elles.

Les propositions A et B ont été soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3.

La proposition C a été soumise par SumOfUs, organisme de défense et communauté virtuelle enregistré dans le District of Columbia, aux États-Unis, à titre de proposition conjointe pour le compte de Helen Armstrong, Alex Inselberg, Dawn-Rae McLaren, Robert Peter Milroy et Leonard Seidman, qui sont tous des actionnaires de la banque, pour examen à l'assemblée. Cette proposition a été soumise en anglais et traduite en français par la banque.

Proposition A

Divulgarion du ratio d'équité

Il est proposé que la Banque divulgue le ratio de rémunération (ratio d'équité) utilisé par le comité de rémunération dans son exercice de fixation de la rémunération.

Argumentaire

Depuis sa création, le MÉDAC dépose des propositions afin d'assurer les actionnaires que la rémunération du PDG de la Banque soit établie en fonction de la valeur qu'il crée tout en étant raisonnable et socialement acceptable. L'un des outils qui permettent de renseigner les actionnaires sur l'atteinte d'un tel objectif est le ratio de rémunération ou le rapport qui existe entre la rémunération totale du PDG et la rémunération médiane d'un employé, ce que nous appelons ratio d'équité. L'an dernier, notre proposition a obtenu un taux moyen d'appui de 6 % auprès des six grandes banques canadiennes et de 10,51 % auprès de la Banque Laurentienne du Canada.

Rappelons qu'aux États-Unis, cette divulgation est obligatoire depuis un an et selon un commentaire d'un haut dirigeant de Willis Towers Watson, Jim Kohler :

« Nous croyons qu'il s'agit là d'une occasion en or pour les employeurs d'engager le dialogue avec non seulement les employés, mais également les clients, les investisseurs et les médias sur les questions du contexte et de la divulgation quant à la rémunération. En fait, nous travaillons déjà avec de nombreuses sociétés au développement d'une feuille de route en matière de communication pour servir de guide dans cet exercice¹. »

Étant donné qu'il est permis de penser que votre comité de rémunération utilise le ratio d'équité comme élément d'information pour fixer la rémunération du PDG et de ses hauts dirigeants, nous demandons que le conseil d'administration accepte de divulguer cette information dans la prochaine circulaire de la direction et son Rapport sur les enjeux environnements, sociaux et de gouvernance (ESG).

À l'instar des informations qui permettent de juger si la rémunération du PDG et de ses principaux collaborateurs est alignée avec nos intérêts financiers, cette initiative de transparence sur le ratio d'équité permettrait aux actionnaires et aux parties prenantes d'apprécier si la rémunération des employés évolue dans le même sens que celle de ses principaux dirigeants, les employés autres que les dirigeants contribuant aussi à la performance de l'organisation. Elle leur permettrait également de juger si cette rémunération consentie à leur principal dirigeant est socialement acceptable et n'aura pas d'effets négatifs sur sa réputation.

1) <https://hrdailyadvisor.blr.com/2017/10/11/biggest-challenge-ceo-pay-ratio-disclosure-rule/>

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

Le CRH est chargé de veiller à ce que les politiques en matière de rémunération de la banque à tous les niveaux de l'organisation soient conçues et administrées de sorte à fournir une rémunération concurrentielle sur le marché qui se rapproche des intérêts des actionnaires, qui intègre la performance de l'entreprise et le rendement individuel et qui favorise un comportement compatible avec l'appétit pour le risque et le Code de conduite et d'éthique professionnelle de la banque. Dans le cadre de son mandat, le CRH établit la stratégie relative à la rémunération des dirigeants de la banque en vue d'attirer, de maintenir en fonction et de motiver des dirigeants ayant un rendement supérieur afin de créer une valeur durable pour les actionnaires à long terme.

En outre, le CRH est responsable de certains aspects de la rémunération totale des employés, y compris la supervision des principaux plans incitatifs et programmes connexes en matière de retraite et d'avantages à l'intention des employés, qui constituent une partie importante de l'offre de rémunération totale pour tous les employés. Le conseil et la haute direction reconnaissent que le rendement et l'engagement de tous les employés de la banque, qu'ils occupent un poste de soutien ou qu'ils interagissent directement avec les clients, demeure un élément clé de la position concurrentielle de la banque. Par conséquent, dans le cadre de son mandat, le CRH reçoit des mises à jour sur les principales initiatives en matière de rémunération totale pour les employés en contact avec le public, et les principaux processus et pratiques qui ont été établis pour mettre en œuvre la philosophie en matière de rémunération totale de la banque, qui inclut offrir des programmes à tous les employés et les dirigeants qui sont concurrentiels au sein du marché et qui correspondent à la performance de l'entreprise et au rendement individuel. À cette fin, le CRH a supervisé diverses initiatives visant à harmoniser sa démarche concernant les dirigeants et les employés, y compris des investissements qui ont permis d'augmenter les salaires minimums pour les postes de premier échelon d'au moins 35 % au Canada et aux États-Unis depuis 2014.

En vue d'atteindre les objectifs décrits ci-dessus en matière de rémunération des dirigeants et des employés, le CRH a évalué l'utilité d'intégrer un ratio de rémunération vertical dans sa prise de décision en matière de rémunération, mais a conclu que les résultats du ratio peuvent varier sensiblement en fonction des activités, des employés et des régions géographiques d'exploitation d'une organisation donnée. Par conséquent, le CRH considère qu'un ratio de rémunération vertical ne constitue pas un outil utile et il ne l'utilise pas à des fins de prise de décision en matière de rémunération. La divulgation du ratio n'aiderait donc pas les actionnaires à évaluer la démarche de la banque en matière de rémunération ni n'améliorerait la divulgation existante de la banque en matière de rémunération et les pratiques du CRH.

Cette proposition est essentiellement la même proposition que celle soumise par le MÉDAC dans le cadre de l'assemblée annuelle des actionnaires 2019 de la banque, laquelle proposition a obtenu 94,4 % des voix contre et 5,6 % des voix en faveur.

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

Proposition B

Cible pour la diversité

Il est proposé que la Banque se dote d'une cible supérieure à 40 % pour la composition de son conseil d'administration pour les cinq prochaines années.

Argumentaire

Depuis plusieurs années, les banques canadiennes ont tracé la voie à une plus grande représentativité des femmes au sein de leurs conseils d'administration et de leurs hautes instances. Elles se sont dotées de politiques et ont mis en place des moyens pour assurer une plus grande mixité. Toutefois, aucune des grandes banques canadiennes n'ont revu leurs objectifs de représentation féminine au sein de leurs conseils d'administration depuis l'adoption en 2014 de la de la Norme canadienne 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance. Rappelons que cette norme invite la majorité des émetteurs canadiens inscrits à la cote de la Bourse de Toronto à divulguer s'ils ont fixé ou non un nombre ou un pourcentage cible de femmes devant composer leurs conseils d'administration. Le tableau suivant résume bien la situation :

Banque	% de représentation féminine parmi les indépendants	Cible
BMO	36 %	Au moins 33 % des deux sexes
BNC	38 %	Au moins 33 % des femmes
CIBC	50 %	Au moins 30 % des deux sexes
Scotia	46 %	Au moins 30 % des deux sexes
Royale	46 %	Au moins 30 % de femmes
TD	38 %	Au moins 30 % des deux sexes

Les banques servant souvent de phare de saine gouvernance pour les petites et moyennes entreprises, le fait de ne pas actualiser la cible peut laisser croire que cet objectif est l'idéal à atteindre. Or, il est reconnu qu'il existe davantage de femmes compétentes que de postes à combler et que différents stéréotypes et biais ont

freiné leur accession à de telles fonctions. Dans cette perspective, il est donc proposé que la Banque revoit sa politique de diversité afin de porter à 40 % la représentation minimale des deux sexes au sein de leurs conseils d'administration.

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

La diversité est une priorité de TD et la banque s'est engagée à élargir les possibilités de leadership pour les femmes au sein de l'entreprise, y compris en augmentant le niveau de représentation des femmes à notre conseil. Nous sommes fiers du fait que cinq des douze candidats aux postes d'administrateurs indépendants à cette assemblée sont des femmes (soit 41,67 % des membres indépendants de notre conseil). La cible actuelle de la banque voulant que les femmes et les hommes constituent respectivement au moins 30 % est une exigence minimum et, comme en témoignent les candidats de cette année, cette cible ne nous empêche pas d'avoir un pourcentage plus élevé de femmes qui siègent à notre conseil.

La banque a une vision globale de la diversité qui tient compte non seulement des mesures qui sont prises au niveau du conseil et de la haute direction, mais également des mesures prises afin de promouvoir la diversité à d'autres niveaux au sein de la banque. La banque s'efforce d'embaucher des personnes ayant des compétences diverses, ce qui facilitera l'accroissement de la diversité au niveau de la direction et éventuellement au niveau du conseil grâce à des initiatives en matière de recrutement, de formation et de mentorat. Nous sommes fiers des progrès que nous avons accomplis et nous avons été reconnus par de nombreuses références externes. Nous avons notamment été inscrits à l'indice Bloomberg sur l'égalité des sexes en 2019, qui reconnaît les sociétés qui s'engagent à communiquer de façon transparente en matière d'égalité des sexes et à promouvoir l'égalité des femmes.

Nos cibles en matière de représentation des sexes au conseil ont été fixées dans le but de démontrer l'engagement de la banque envers la diversité des sexes tout en permettant une certaine flexibilité pour que le conseil, à tout moment, dispose des compétences et de l'expérience nécessaires pour s'acquitter de ses responsabilités et respecte les exigences de la Loi sur les banques en matière de résidence des administrateurs et pour que l'éventail de la durée des mandats soit approprié. La cible actuelle de 30 % constitue un seuil uniquement et non le pourcentage maximum que nous visons, et il a été démontré que ce seuil ne limite pas le recrutement. La banque dépasse depuis un certain temps le seuil de 30 % et comme le démontre la liste actuelle des candidats, elle continue à le faire.

Compte tenu de la taille du conseil de la banque, le retrait d'un seul administrateur de notre groupe de douze candidats indépendants changerait la représentation des hommes et des femmes au sein des administrateurs restants de plus de 8 %, ce qui incite la banque à viser une représentation qui dépasse, à tout moment, le seuil d'une marge qui permet de tenir compte d'un événement imprévu.

Pour ce qui est de l'affirmation dans la proposition selon laquelle le seuil « peut laisser croire [aux petites et moyennes entreprises] que cet objectif est l'idéal à atteindre », nous estimons que l'exemple donné par la banque devrait être tiré de ce qu'elle fait, plutôt que du seuil indiqué. Par conséquent, nous croyons que la politique actuellement en vigueur (compte tenu du rendement de la banque) offre à la banque un degré de souplesse approprié sans compromettre son engagement envers la diversité.

Pour les raisons qui précèdent, le conseil d'administration recommande à nos actionnaires de voter contre la proposition B.

Proposition C

Cibles pour la réduction des émissions de gaz à effet de serre aux termes des activités de prise ferme et de prêt

Il est résolu ce qui suit :

Les actionnaires demandent à ce que La Banque Toronto-Dominion (« TD » ou la « société ») adopte des cibles quantitatives de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) assorties de délais précis et à l'échelle de l'entreprise liées aux activités de prise ferme et de prêt de la société, et publie un rapport annuel, à un coût raisonnable et en omettant les renseignements confidentiels, présentant ses plans et les progrès accomplis dans la réalisation de ces cibles.

Déclaration à l'appui :

Selon TD, les « risques découlant des questions et circonstances environnementales ... comprennent : les risques de réglementation, stratégiques, financiers, d'exploitation et de réputation » [traduction]. Les actionnaires à long terme de TD sont toutefois exposés à ces risques puisque TD est le deuxième fournisseur de fonds en importance pour les activités liées aux combustibles fossiles au Canada et le huitième dans le monde¹⁾.

En 2019, le gouverneur Poloz de la Banque du Canada a déclaré « L'importance des enjeux liés au climat pour la stabilité financière et la politique monétaire est devenue de plus en plus claire. Cela est particulièrement vrai au Canada, où les ressources naturelles jouent un rôle essentiel dans l'économie et où l'environnement est un trait essentiel de notre identité nationale ».

Le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat a récemment souligné les effets défavorables des changements climatiques et a annoncé que des changements « rapides et profonds » sont nécessaires pour éviter des niveaux désastreux de réchauffement de la planète; les émissions nettes de dioxyde de carbone doivent diminuer de 45 % d'ici 2030 pour atteindre un « niveau net zéro » d'ici 2050.

Les choix de financement de la banque jouent un rôle important dans la promotion de ces objectifs. Les activités de prise ferme de la banque permettent aux industries et aux projets à forte émission de carbone de lever des montants importants de capitaux externes. Les prêts peuvent permettre l'achat ou la création d'actifs de combustibles fossiles de longue durée dont l'exploitation empêche la réalisation des objectifs en matière de changements climatiques.

TD est une institution déclarante du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) qui déclare « Aujourd'hui plus que jamais, il est essentiel que les entreprises tiennent compte de l'incidence des changements climatiques et des efforts d'atténuation et d'adaptation connexes sur leurs stratégies et activités et qu'elles communiquent les informations importantes s'y rapportant. Les sociétés qui investissent dans des activités qui pourraient ne pas être viables à long terme peuvent être moins résistantes aux risques liés aux changements climatiques; et les investisseurs dans celles-ci pourraient avoir des rendements financiers inférieurs. Le risque que les évaluations actuelles ne tiennent pas suffisamment compte des risques liés aux changements climatiques en raison de ce manque d'information aggrave l'effet sur les rendements à long terme. Les investisseurs ont donc besoin de meilleures informations sur la façon dont les sociétés, dans un large éventail de secteurs, se sont préparées ou se préparent à une économie à faibles émissions de carbone; et ces sociétés qui répondent à ce besoin pourraient avoir un avantage concurrentiel par rapport aux autres » [traduction].

Les proposants estiment que l'établissement de cibles quantitatives de réduction d'émissions de GES assorties à des délais liées aux activités de prêt et de prise ferme de la banque permettrait d'harmoniser les nouvelles initiatives et les initiatives existantes, de limiter les risques et d'accroître la valeur pour les actionnaires.

Nous prions les actionnaires de voter POUR cette proposition.

1) «Top investment banks provide billions to expand fossil fuel industry,» The Guardian, 13 octobre 2019 à l'adresse <https://www.theguardian.com/environment/2019/oct/13/top-investment-banks-lending-billions-extract-fossil-fuels> et «Banking on Climate Change,» Rainforest Action Network, à l'adresse https://www.ran.org/wp-content/uploads/2019/03/Banking_on_Climate_Change_2019_vFINAL1.pdf.

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

La banque a pris un engagement clair de longue date envers un avenir à faibles émissions de carbone, avec des investissements et des initiatives de premier plan qui continuent à évoluer et à croître. Nous croyons que la transition vers une énergie plus propre s'effectuera au fil du temps, au fur et à mesure que la composition des sources traditionnelles et renouvelables changera graduellement. Nous croyons également que la croissance économique et la durabilité de l'environnement sont intrinsèquement liées et qu'il est crucial que TD, en qualité d'institution financière canadienne de premier rang, joue un rôle positif pour favoriser ces deux aspects au Canada.

La norme sectorielle pour mesurer les émissions de gaz à effet de serre (GES) d'une société peut être classée en deux grandes catégories : les émissions sous le contrôle direct d'une société et les émissions associées à la société, mais non directement contrôlées par elle. En ce qui a trait aux émissions de GES sous le contrôle direct de la banque, TD a fixé des cibles en matière de GES pour ses propres activités et est une banque carboneutre depuis 2010. En ce qui a trait aux émissions de GES associées aux activités commerciales de la banque, nous comprenons le rôle important que la banque joue en soutenant les investissements pour favoriser la transition responsable à une économie à faibles émissions de carbone grâce à la réduction des émissions de GES à

court et à long terme. La banque intègre et prend en compte les risques et impacts environnementaux et sociaux, y compris les principes et pratiques dominants à l'échelle internationale (comme les Principes de l'Équateur), dans ses procédures de gestion du risque de crédit, et applique ces normes dans ses pratiques de crédit et de prêt dans ses entreprises de services bancaires de gros et de services bancaires commerciaux. De plus, la banque s'est engagée à soutenir une économie à faibles émissions de carbone en établissant une cible de 100 milliards de dollars sous forme de prêts, de financements, de gestion d'actifs et d'autres programmes internes favorables à une économie à faibles émissions de carbone d'ici 2030.

Comme il est indiqué ci-dessus, nous croyons qu'une transition vers une économie à faibles émissions de carbone est en cours et la banque a démontré par ses actions son engagement à soutenir activement cette transition. Toutefois, d'après nos propres travaux et notre participation à des groupes de travail du secteur, comprenant une analyse approfondie des données, nous croyons qu'il reste un large éventail de résultats possibles et probables en termes de calendrier et de forme de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Par conséquent, compte tenu de l'incertitude entourant la manière dont évoluera cette transition, nous ne croyons pas que la banque puisse s'engager de manière responsable à atteindre le type de cibles quantitatives assorties à des délais demandés dans la proposition. Nous estimons que la meilleure façon pour la banque de s'acquitter de ses responsabilités envers ses diverses parties prenantes est de respecter son engagement à participer activement à la transition au fur et à mesure qu'elle évolue, de suivre l'évolution de l'économie et des pratiques exemplaires du secteur, et d'améliorer les politiques et pratiques de la banque afin de demeurer à l'avant-plan des institutions financières à cet égard.

Pour les raisons qui précèdent, le conseil d'administration recommande à nos actionnaires de voter contre la proposition C.

Le MÉDAC a soumis une autre proposition qu'il a retirée après discussions avec la banque. Le MÉDAC a demandé à la banque d'inclure le libellé de cette proposition ainsi que la réponse de la banque dans la circulaire.

Compétitivité et protection des renseignements personnels

Il est proposé que le conseil d'administration informe les actionnaires des investissements que la banque entend faire au cours des cinq prochaines années afin de mettre à jour ses systèmes informatiques pour accroître sa compétitivité tout en assurant une meilleure protection des renseignements personnels.

Argumentaire

Dans un récent rapport de PWC sur les banques, le président et chef de la direction de l'Association des banquiers canadiens mentionne que la plupart des banques sont équipées d'anciens systèmes. Exploiter le potentiel de l'intelligence artificielle et en ajouter les possibilités aux anciens systèmes est évidemment très complexe, autant pour concevoir les solutions que pour les proposer sur le marché. Un tel constat est préoccupant puisque la vétusté des systèmes rend la banque davantage vulnérable aux cyberattaques et diminue son agilité pour explorer tout le potentiel de l'intelligence artificielle.

Conscient de la sensibilité d'une telle information, nous demandons à titre d'actionnaires et de consommateurs de produits financiers, que les informations suivantes soient divulguées :

- *Les montants qui seront investis dans les prochaines années afin de moderniser les systèmes;*
- *L'investissement en perfectionnement du capital humain qui sera déployé afin d'assurer l'adaptation des ressources humaines à ces nouvelles technologies;*
- *Les moyens retenus par la banque pour accompagner les clients dans l'éventualité de vol de renseignements personnels notamment :*
 - *Surveillance du dossier de crédit d'Equifax et d'alerte dès que des modifications importantes sont observées à son score de crédit, indiquant des transactions inhabituelles;*
 - *Balayage Internet pour détecter la présence de certains des renseignements personnels du membre sur des sites Internet suspects;*
 - *Restauration de l'identité : prise en charge des démarches pour rétablir l'identité si un membre est victime de vol d'identité.*

Nous sommes d'avis que la divulgation de telles informations conforterait tant les actionnaires que les clients dans leurs relations avec la Banque.

Réponse de la banque à cette proposition

La banque compte parmi ses priorités l'investissement dans notre entreprise et nos infrastructures afin de répondre aux attentes des clients, aux exigences de la réglementation et aux cyberrisques en constante évolution. Pratiquement tous les aspects des entreprises et des activités de la banque utilisent des technologies et des renseignements pour créer et soutenir de nouveaux marchés, des produits concurrentiels, des canaux de distribution ainsi que d'autres activités et possibilités d'affaires. À mesure que l'environnement numérique évolue, la banque continuera à investir dans les technologies et les compétences afin d'offrir à nos clients des expériences différentes et innovantes fiables. En outre, la banque surveille, gère et continue activement d'accroître sa capacité à limiter les risques liés à la cybersécurité. L'année 2019 s'est avérée une année difficile au point de vue de la cybersécurité dans le domaine financier en raison d'un certain nombre de cyberévènements visant d'autres institutions financières qui ont été divulgués ou ont fait l'objet d'une couverture médiatique. Dans le cadre de notre évaluation des risques liés à la cybersécurité, nous tirons des leçons des incidents publics, y compris, par exemple, les cyberattaques et les atteintes à la vie privée visant d'autres institutions financières qui sont rendues publiques et grâce à l'analyse continue des renseignements sur les menaces afin que nous puissions continuer à prioriser nos cyberinvestissements de façon appropriée.

La banque divulgue différents investissements et initiatives clés visant à répondre aux attentes changeantes des clients et à offrir des innovations significatives qui aident à protéger les actifs et à préserver les renseignements personnels, la sécurité et la confiance des clients. Par exemple, la banque a annoncé en 2019 l'ouverture du TD Fusion Centre, installation à la fine pointe de la technologie de 9 000 pieds carrés à Toronto, qui est un centre d'exploitation ayant comme priorité d'améliorer la détection et la prévention des menaces visant les entreprises, de repérer de façon proactive les nouvelles menaces et de permettre une meilleure capacité de réaction aux incidents.

Dans le même ordre d'idées, la banque a annoncé en 2018 qu'elle deviendra un membre fondateur — et la première banque canadienne — à se joindre à l'Institut canadien sur la cybersécurité, centre pour la recherche et la collaboration en cybersécurité de l'Université du Nouveau-Brunswick, qui soutiendra, entre autres choses, l'enseignement et la formation d'un nombre plus important de cyberspécialistes au Canada, ce qui renforce l'accent mis par la banque sur l'investissement dans les compétences en matière de technologie. De plus, la banque met des renseignements en ligne au sujet des mesures que nous prenons pour que les opérations en ligne et mobiles de nos clients soient le plus sécuritaires possible, y compris, par exemple, dans la « Garantie de sécurité des services mobiles ou en ligne de la TD », à l'adresse www.td.com/francais.

Le CRH supervise le perfectionnement du leadership et la planification des compétences de la banque, y compris en repérant les compétences essentielles et en élaborant des plans de compétence qui sont conformes aux objectifs stratégiques à long terme de la banque. En ce qui a trait plus particulièrement aux objectifs stratégiques axés sur les technologies de la banque, l'équipe des ressources humaines de la banque a conçu des plans de compétence afin que la banque puisse compter sur les personnes compétentes nécessaires dans des domaines spécialisés, y compris en matière de cybersécurité.

De plus, le comité du risque du conseil supervise le programme de cybersécurité de la banque, y compris à l'égard des plans et stratégies de la banque en matière de contrôles de cybersécurité, d'essais et de résilience.

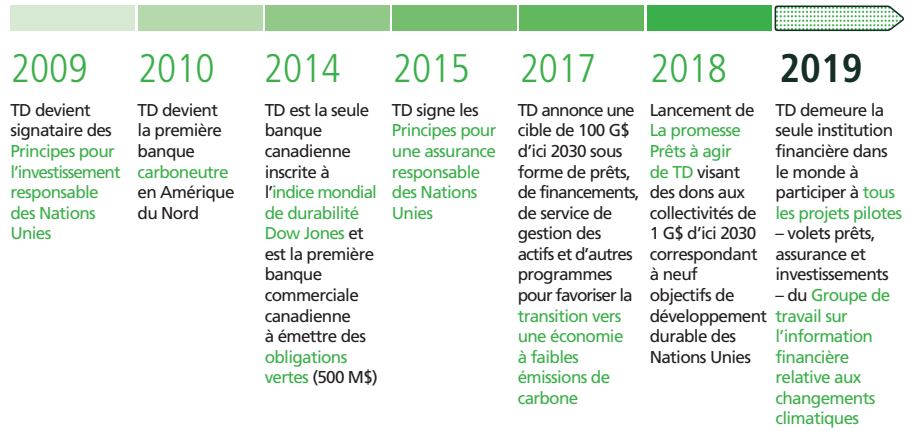
Compte tenu de la nature sensible et stratégique de nos investissements et stratégies en matière de technologie, de données, de cybermenaces et de ressources humaines et de nos plans de résilience, il est nécessaire d'adopter une démarche réfléchie en matière de divulgation d'information au public. Notre objectif concernant la divulgation d'information au public est de communiquer efficacement aux clients et aux investisseurs des renseignements importants à propos de ces sujets, tout en tenant compte des autres considérations et intérêts de la banque, incluant la sécurité des renseignements de ses clients.

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE ET ENJEUX ESG CHEZ TD

« La responsabilité d'entreprise et les enjeux ESG sont des composantes essentielles de la stratégie de TD et sont régis dans le cadre d'une structure de gouvernance qui met à contribution tous les secteurs de l'entreprise tout en permettant d'établir l'imputabilité des divers éléments qui les composent. Nous avons adopté une démarche intégrée en matière d'enjeux ESG, mettant à la fois l'accent sur les occasions et les risques à l'échelle de notre entreprise. »

Bharat Masrani, président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD

Solide rendement lié aux enjeux ESG depuis une décennie



Faits saillants du rendement lié aux enjeux ESG en 2019

Reconnaissance internationale	• TD est inscrite à l'indice mondial de durabilité Dow Jones pour la sixième année consécutive et demeure la seule banque canadienne à y être incluse. • TD a maintenu une note de A- de CDP, le système mondial de communication de l'information pour la gestion des risques environnementaux. TD est la banque canadienne ayant obtenu la note la plus élevée. • TD est inscrite à l'indice Bloomberg sur l'égalité des sexes pour la troisième année consécutive.
Environnement	• TD a été la première banque canadienne à fixer une cible ambitieuse pour financer la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Nous nous sommes fixé une cible totale de 100 milliards de dollars d'ici 2030 sous forme de prêts, de financements, de gestion d'actifs et d'autres programmes internes favorables à une économie à faibles émissions de carbone. Notre apport depuis 2017 s'élève à plus de 43 milliards de dollars. • TD joue un rôle essentiel dans l'essor du marché des obligations vertes, qui contribue à canaliser des capitaux pour assurer la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Depuis 2010, TD a pris ferme des obligations vertes pour une valeur de plus de 21 milliards de dollars. • TD participe activement au dialogue mondial pour résoudre les risques liés au climat par l'intermédiaire de l'Association des banquiers canadiens, de l'Association canadienne de normalisation et de groupes participant au Programme des Nations Unies pour l'environnement — Initiatives financières, volet prêts, investissements et assurance. TD Assurance a organisé un conseil consultatif national sur les changements climatiques.

- TD investit dans les technologies propres pour améliorer les technologies afin d'accélérer la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. Par exemple, TD est un investisseur de la première heure dans le Cleantech Fund II d'ArcTern Ventures et promoteur du premier programme d'accélération de technologies propres en Ontario, le Laboratoire TD pour un avenir durable, établi à Waterloo, en Ontario.

Société

- Nous offrons à tous nos collègues un travail qui compte vraiment, des occasions au-delà des attentes et un leadership inspirant. En 2019, nous avons investi 86 millions de dollars dans la formation et le perfectionnement des employés et accordé plus de 11 milliards de dollars en rémunération et avantages sociaux.
- Nous investissons dans nos collectivités grâce à La promesse Prêts à agir de TD, qui vise à remettre un milliard de dollars à des activités philanthropiques d'ici 2030. En 2019, TD a remis 126 millions de dollars pour soutenir des organismes à but non lucratif en Amérique du Nord et au Royaume-Uni (une hausse par rapport à 116 millions de dollars en 2018).
- 89 % de nos employés reconnaissent que TD prend les mesures nécessaires pour faire une différence dans les collectivités où elle exerce ses activités, une hausse de 2 % par rapport à l'année précédente.
- Nous sommes déterminés à aider nos clients à atteindre leurs objectifs financiers et à être à l'écoute de leurs commentaires. En 2019, plus de 1 million de clients ont donné des commentaires à TD, ce qui nous aide à améliorer notre performance.

Gouvernance

- L'expérience clients et l'expérience collègues sont deux mesures qui ont servi à évaluer la performance de l'entreprise dans le cadre du plan de rémunération de la haute direction en 2019 et qui ont une incidence directe sur l'établissement de la rémunération variable des membres de la haute direction. En outre, le rendement individuel est évalué par rapport à un certain nombre de programmes et principes qui traduisent et soutiennent la réalisation des objectifs ESG (voir la page 40 pour de plus amples renseignements).
- Le programme de formation continue à l'intention des administrateurs comprend des séances approfondies portant sur différents sujets relatifs aux affaires, à l'économie, à l'entreprise et à la réglementation. Les technologies émergentes, les risques liés à l'environnement et les cyberrisques sont quelques exemples des sujets traités dans le cadre de ces sessions en 2019.
- La banque s'engage à avoir des communications proactives, franches et pertinentes. Dans le cadre de cet engagement, les administrateurs de la banque rencontrent périodiquement certains actionnaires et certaines parties intéressées aux questions de gouvernance pour discuter de la position stratégique à long terme de la banque et de la gouvernance du conseil à l'égard des enjeux ESG d'importance.
- Tous les employés et administrateurs de TD admissibles doivent suivre une formation sur le Code de conduite et d'éthique professionnelle, contribuant ainsi aux relations fructueuses avec les clients qui distinguent TD des autres.
- TD est membre de l'Institut canadien sur la cybersécurité (ICC), un centre pour la recherche et la collaboration en cybertechnologie situé à l'Université du Nouveau-Brunswick.
- TD a amélioré sa gouvernance du risque environnemental et social, y compris le risque lié au climat, grâce à l'établissement d'une nouvelle fonction de gestion du risque environnemental et social dans le cadre de la gestion du risque d'exploitation. En 2019, il a été établi que le risque lié au climat est un risque important et émergent pour la banque.

Le rapport ESG 2019 de TD pourra être consulté en mars 2020 à l'adresse td.com/esg.fr.

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS ET AUTRES OPÉRATIONS AVEC LA BANQUE

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

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

ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS

La banque souscrit un programme d'assurance combiné de la responsabilité des produits financiers et des dirigeants et de la responsabilité professionnelle qui inclut l'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants. Cette assurance couvre les administrateurs et les dirigeants actuels ou antérieurs contre les réclamations en responsabilité ou les actes fautifs pendant qu'ils occupent leurs fonctions d'administrateurs et de dirigeants de la banque, y compris ses filiales et entités que la banque détient en propriété majoritaire et sur lesquelles elle exerce une influence déterminante, et d'entités indépendantes, y compris TD Ameritrade, pour lesquelles ils occupent des fonctions d'administrateurs ou de dirigeants, ou des fonctions semblables à la demande de la banque. Cette assurance prévoit un montant de garantie réservé de 500 millions de dollars par sinistre et global pour la durée se terminant le 1^{er} mai 2020. L'assurance s'applique dans des situations où la banque n'indemnise pas ses administrateurs et dirigeants pour leurs actes ou omissions. La banque verse les primes liées à cette assurance et cette couverture est libre de franchise. Les primes versées par la banque relatives à l'assurance responsabilité non indemnisable des administrateurs et des dirigeants s'élève à environ 2 millions de dollars.

APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

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



Scott Fixter
Vice-président, Affaires juridiques et secrétaire

GOVERNANCE

POLITIQUES ET PRATIQUES

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

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

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

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

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

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Notre conseil est indépendant. Des 13 candidats proposés à l'élection, 12 (92 %) sont « indépendants » aux termes de la Politique en matière d'indépendance des administrateurs de la banque (www.td.com/francais/governance/other_policies.jsp) et des lignes directrices des ACVM et ne sont pas « membres du groupe » de la banque au sens de la Loi sur les banques.

Indépendance des administrateurs

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

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

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

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

Le conseil applique un processus annuel très rigoureux pour évaluer l'indépendance des administrateurs et atteindre son objectif d'avoir une vaste majorité du conseil composée d'administrateurs indépendants. Les

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

Le comité de gouvernance prend en considération les normes d'indépendance des administrateurs qui intègrent la définition de personne membre du groupe de la *Loi sur les banques* (Canada) et la définition d'indépendance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières. Bien qu'il ne soit pas tenu de le faire, le comité de gouvernance prend aussi en considération les critères d'indépendance des administrateurs qui s'appliquent uniquement aux émetteurs nationaux américains inscrits à la cote du NYSE. À l'exception de M. Masrani, tous les candidats aux postes d'administrateurs actuels sont considérés comme indépendants au sens des critères du NYSE s'ils s'appliquaient à la banque.

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

- le conseil et chacun de ses comités peuvent se réunir à tout moment à huis clos sans les membres de la direction. Un moment est réservé à cette fin à l'ordre du jour de chaque réunion du conseil et d'un comité. Au cours de l'exercice 2019, 51 séances à huis clos ont été tenues;
- le conseil et chaque comité peuvent retenir les services de leurs propres conseillers indépendants afin d'obtenir des conseils d'experts aux frais de la banque;
- les administrateurs non membres de la direction doivent nommer chaque année un président du conseil indépendant et dynamique dont le mandat est de guider les administrateurs indépendants; et
- les administrateurs non membres de la direction sont tenus d'acquiescer, dans les cinq années qui suivent leur élection ou leur nomination au conseil, une participation dans la banque dont la valeur correspond à au moins six fois leur rémunération en espèces annuelle respective.

Mandats parallèles et politique relative aux mandats parallèles

En plus de maintenir leur indépendance, les administrateurs doivent être en mesure de consacrer suffisamment de temps à leurs responsabilités envers TD. Les membres du conseil ne peuvent siéger à d'autres conseils sans avoir avisé au préalable le président du comité de gouvernance de leur intention d'accepter une invitation pour siéger au conseil d'administration de toute société publique ou de toute société œuvrant dans le secteur des services financiers et sans obtenir l'approbation préalable du président du comité de gouvernance. Sauf à titre de membres du conseil de la banque ou de candidats de la banque au conseil d'administration de TD Ameritrade Holding Corporation (TD Ameritrade), pas plus de deux administrateurs peuvent siéger au conseil d'une même société ouverte sans le consentement du comité de gouvernance. En outre, aucun membre du comité d'audit ne peut siéger au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes sans le consentement du comité de gouvernance et du conseil. À l'heure actuelle, il n'y a aucun cas de mandat parallèle au sein du conseil.

Quatre des candidats proposés à l'élection, soit M^{mes} Karen Maidment et Irene Miller et MM. Brian Levitt et Bharat Masrani, sont membres du conseil d'administration de TD Ameritrade. En date du 31 décembre 2019, la banque détenait environ 43,28 % de TD Ameritrade. TD Ameritrade et la banque sont parties à une convention d'actionnaires aux termes de laquelle la banque a le droit nommer jusqu'à cinq des 12 membres du conseil d'administration de TD Ameritrade selon sa participation dans TD Ameritrade.

Président du conseil

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

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

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

- préside les réunions du conseil (y compris les séances à huis clos) et toutes les assemblées annuelles et extraordinaires des actionnaires;
- conformément aux pratiques en matière de participation des actionnaires de la banque, rencontre les actionnaires, les autorités de réglementation et les autres parties intéressées quant à des questions essentielles au mandat du conseil et assiste à des événements publics au nom de la banque;
- est aussi le président du comité de gouvernance et est membre du comité des ressources humaines;
- rencontre régulièrement les autres administrateurs et membres de la haute direction pour évaluer l'état des relations entre les administrateurs et entre le conseil et les membres de la haute direction; et
- maintient une communication ouverte avec les autorités de réglementation de la banque, indépendamment de la direction, pour établir la confiance relativement à la qualité de la gouvernance du conseil et à la surveillance de la banque. En 2019, le président du conseil a rencontré, seul et avec un ou plusieurs présidents des comités, les représentants des autorités de réglementation de la banque à sept reprises. Le rôle du président du conseil et des présidents des comités dans le cadre de ces rencontres comprend la préparation et la participation à des réunions et s'étend à tous les secteurs d'activité de la banque et aux territoires où ces activités sont exercées.

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

Assemblées des actionnaires

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

MANDAT DU CONSEIL

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

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

- encadrer la gestion de l'activité et des affaires de la banque;
- approuver les décisions de la banque en matière de stratégie et de politiques importantes. Le conseil doit comprendre et approuver la stratégie et les objectifs d'entreprise de la banque, se tenir à jour sur les progrès qu'elle accomplit vers la réalisation de ces objectifs, et il doit participer aux principales décisions en matière de stratégie et de politique et les approuver;
- approuver l'énoncé en matière d'appétit pour le risque d'entreprise de la banque. Le conseil doit être convaincu que la banque a instauré un cadre selon lequel elle ne peut prendre des risques qu'à concurrence de son appétit d'entreprise pour le risque et que la banque a mis en place un énoncé en matière d'appétit pour le risque à des fins d'information et à des fins d'évaluation du rendement par rapport à son appétit pour le risque;
- évaluer, rémunérer, perfectionner et planifier la relève. Le conseil doit s'assurer que des processus soient en place pour repérer, évaluer et former les bonnes personnes pour permettre à la banque de mettre en œuvre ses ambitions stratégiques et préserver sa culture unique et inclusive; et il doit également encadrer et évaluer les personnes qui occupent les principaux postes de direction et s'assurer qu'elles soient rémunérées adéquatement pour leur contribution au succès à long terme de la banque;
- surveiller la gestion des capitaux, des liquidités, des risques et des contrôles internes. Le conseil doit avoir la certitude que la banque a mis en place des politiques lui permettant de maintenir suffisamment de capital et de liquidités et de protéger l'actif de la banque. Le conseil doit également s'assurer que la culture de gestion du risque, les politiques et pratiques de rémunération et les fonctions de contrôle permettent à la banque d'exercer ses activités dans le respect des limites de l'appétit pour le risque approuvées par son conseil;
- présenter une information fiable et en temps opportun aux actionnaires. Le conseil doit s'assurer de fournir aux actionnaires la bonne information; et

- assurer une gouvernance efficace du conseil. Les administrateurs doivent fonctionner efficacement ensemble au sein du conseil s'ils veulent satisfaire les responsabilités du conseil. Le conseil doit avoir des membres déterminés possédant les compétences et l'expérience appropriées et la bonne information.

La charte du conseil d'administration est intégrée par renvoi à la présente circulaire et a été déposée auprès des autorités de réglementation à l'adresse www.sedar.com et à l'adresse www.sec.gov et peut être consultée à l'adresse www.td.com/francais/governance/charters.jsp. Les actionnaires peuvent en outre obtenir un exemplaire de la charte du conseil d'administration rapidement et sans frais sur demande adressée aux Relations avec les actionnaires (voir les coordonnées qui figurent à la page 111 de la présente circulaire).

Nos employés et dirigeants mettent en œuvre la stratégie de la banque, sous la direction du chef de la direction et la supervision du conseil. Aux termes de la Loi sur les banques, certaines questions importantes doivent être soumises au conseil. Le conseil se réserve aussi certaines autres décisions importantes. Conformément à son obligation prévue dans sa charte, le conseil est chargé d'établir et de maintenir des politiques et des procédures lui permettant d'assurer la surveillance de la direction et des contrôles internes. Le conseil a également institué des politiques officielles pour l'approbation des importantes décisions en matière de répartition du capital, y compris les acquisitions d'entreprises, les investissements et les désinvestissements importants ainsi que les grands projets d'impartition. De plus, le conseil a le pouvoir absolu quant à l'approbation de certaines autres opérations hors du cours normal des affaires et à l'approbation des états financiers avant leur diffusion aux actionnaires.

Planification stratégique

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

La stratégie de la banque est d'être la première banque au détail canadienne, un chef de file parmi les banques au détail américaines et une importante entreprise de gros reposant sur des marques en Amérique du Nord.

Gestions des risques

Le comité veille à ce que la banque ait en place une culture de gestion des risques et approuve et supervise les cadres de travail et les politiques destinées à protéger les actifs de la banque et assurer son succès à long terme. Le conseil supervise également la détermination et la surveillance des principaux risques touchant les affaires de la banque et veille à ce que des politiques, des procédures et des pratiques appropriées soient en place afin de gérer efficacement et en toute indépendance ces risques conformément au cadre de gestion des risques d'entreprise de la banque. Le conseil est appuyé à cet égard par son comité du risque qui est chargé, entre autres, d'examiner et de recommander à l'approbation du conseil l'énoncé en matière d'appétit pour le risque d'entreprise de la banque et qui doit avoir la certitude que la banque dispose des cadres de travail et des politiques appropriés pour la gestion de ses principaux risques. Le comité du risque a aussi été investi du pouvoir de surveiller les plans de résolution des crises et de redressement après crise de la banque conformément aux exigences réglementaires applicables. Les principaux risques auxquels la banque est exposée et les structures et procédures en place pour la gestion de ces risques sont plus amplement décrits sous la rubrique « Gestion des risques » dans le rapport de gestion 2019 de la banque.

Surveillance des fonds propres et des liquidités

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

Responsabilité d'entreprise sur des questions d'ordre environnemental et social

Le comité de gouvernance supervise le cadre de responsabilité sociale à l'échelle mondiale de la banque et examine et évalue la stratégie, la performance et les rapports de la banque en matière de responsabilité d'entreprise sur des questions d'ordre environnemental et social. Chaque année, le comité examine le Rapport sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance de la banque (<https://www.td.com/ca/fr/la-propos-de-la-td/aux-investisseurs/rapports-enjeux-environnementaux-sociaux-gouvernance/>) et reçoit des mises à jour périodiques sur les tendances environnementales et sociales, les pratiques exemplaires et la performance relative de la banque. En outre, la direction fait un rapport périodique au comité du risque sur la démarche de la banque en matière de gestion des risques environnementaux et sociaux, y compris les risques liés au climat. Le conseil reçoit des rapports périodiques sur des questions environnementales et sociales pertinentes touchant la banque.

Planification de la relève

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

Communication

Le comité de gouvernance doit s'assurer que la banque communique efficacement et de façon à la fois proactive et responsable avec les actionnaires, les autres principales parties intéressées (comme les employés, clients, autorités de réglementation et collectivités) et le public en général. La Politique en matière de communication de l'information de la banque (www.td.com/francais/gouvernance/other_policies.jsp) décrit les engagements et les obligations de la banque à l'égard de la communication en temps opportun, avec exactitude et pondération, de toute l'information importante concernant la banque au plus vaste auditoire possible. Le comité de gouvernance revoit périodiquement cette politique et reçoit chaque année un rapport de la direction, y compris des membres du comité de communication de l'information, portant sur la politique, la structure et le fonctionnement des contrôles et procédures de communication connexes et de tout problème de communication de l'information pouvant être survenu au cours de la dernière année.

En outre, le conseil ou les comités appropriés examinent et/ou approuvent les documents d'information clés, comme le rapport annuel et les états financiers annuels et trimestriels, le rapport annuel, la notice annuelle et la circulaire de procuration de la direction de la banque. Le comité de gouvernance reçoit de la direction un rapport annuel portant sur les réactions des actionnaires à la grandeur de l'entreprise, dans lequel l'accent est mis principalement sur les petits actionnaires.

Mesures pour la réception des commentaires et observations des parties intéressées

Les actionnaires peuvent transmettre leurs commentaires à la banque par différents moyens, notamment par courrier électronique, par téléphone et par la poste et dans le cadre d'événements (comme l'assemblée annuelle des actionnaires, les conférences téléphoniques sur les résultats trimestriels et les événements à l'intention des investisseurs organisés par les Relations avec les investisseurs de TD). Le chef des finances, le chef des Relations avec les investisseurs et les autres dirigeants rencontrent régulièrement les analystes en placement et les investisseurs institutionnels au Canada et à l'échelle internationale. La banque reçoit aussi des commentaires dans le cadre de rencontres avec des actionnaires, y compris les actionnaires qui s'intéressent à la démarche en matière de rémunération de la haute direction, à la gouvernance, au positionnement stratégique à long terme et à la responsabilité d'entreprise de la banque relativement à des questions d'ordre environnemental et social. Les actionnaires peuvent communiquer avec les Relations avec les actionnaires de TD à l'adresse tdshinfo@td.com et peuvent également communiquer directement avec les administrateurs indépendants de la banque par l'intermédiaire du président du conseil (dont les coordonnées figurent à la page 111 de la présente circulaire ou à l'adresse www.td.com/francais/investisseurs/accueil/accueil/contact.jsp).

La banque s'efforce d'avoir avec les actionnaires, les autres parties intéressées et le public en général des communications proactives, franches et pertinentes. La banque reconnaît l'importance de la collaboration entre les administrateurs et les actionnaires sur des questions essentielles au mandat du conseil et respecte des lignes directrices internes à cette fin. Dans le cadre de cet engagement envers la participation des actionnaires et sous réserve de l'approbation et des directives du président du conseil, et de façon périodique, les administrateurs de la banque invitent certains actionnaires et certaines parties intéressées aux questions de gouvernance pour discuter de la démarche de la banque en matière de rémunération de la haute direction, de gouvernance, de responsabilité d'entreprise relativement aux questions d'ordre social et environnemental, de positionnement

stratégique à long terme et d'autres questions d'intérêt pour les actionnaires qui sont essentielles au mandat du conseil, et acceptent des invitations de ceux-ci à cette fin. De plus, les actionnaires ont l'occasion, une fois par année, de voter en faveur ou contre une résolution consultative portant sur la démarche de la banque en matière de la rémunération de la haute direction présentée aux rubriques « Rapport du comité des ressources humaines (CRH) » et « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » dans la présente circulaire. Le conseil et son comité des ressources humaines tiendront compte des résultats de ce vote consultatif dans le cadre de l'examen des politiques, procédures et décisions en matière de rémunération. De plus, la direction et le comité de gouvernance étudient attentivement les propositions reçues par la banque ainsi que les commentaires des actionnaires et les communications provenant de groupes de gouvernance reconnus au Canada et permettent aux actionnaires de communiquer régulièrement avec eux. Le comité de gouvernance reçoit également des rapports sur les résultats de l'assemblée annuelle des actionnaires et examine les commentaires fournis par les actionnaires au sujet de leurs décisions de vote. Toutes ces suggestions et observations encadrent les pratiques de gouvernance.

Contrôles internes et systèmes d'information de gestion

Le conseil supervise et surveille l'intégrité et l'efficacité des contrôles internes et des systèmes d'information de gestion de la banque. Le conseil surveille également le respect des exigences applicables, notamment de nature juridique et en matière d'audit, de conformité, de réglementation, de comptabilité et de déclaration. Au moyen de ce processus, le conseil veille à ce que les systèmes de présentation de l'information financière et de contrôle de l'information financière de la banque fonctionnent de façon appropriée. Le rapport de la direction sur les contrôles internes à l'égard de l'information financière et de l'information connexe figure sous la rubrique « Normes et méthodes comptables — Contrôles et procédures » du rapport de gestion 2019 de la banque.

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

Élaboration de la politique de la banque en matière de gouvernance

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

DESCRIPTIONS DE POSTES

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

ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE

Orientation

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

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

1. Chaque nouvel administrateur reçoit une trousse d'orientation élaborée en fonction de ses antécédents, de son expérience et de ses responsabilités prévues au sein des comités dont il sera membre.

Les documents de référence comprennent notamment : les principales politiques et lignes directrices en matière de gouvernance de la banque; de l'information relative au processus d'évaluation du conseil et des administrateurs; les chartes du conseil et des comités; les procès-verbaux du conseil et des comités pertinents de l'année précédente; ainsi que des documents portant sur les activités et les stratégies;

2. Chaque nouvel administrateur participe à des séances d'information complètes où le chef de la direction et les autres membres de l'équipe de direction présentent de l'information sur la gestion de la banque, ses fonctions commerciales et de contrôle, son orientation stratégique, sa gestion des capitaux et des liquidités, ses finances, sa gestion des ressources humaines, sa technologie de l'information, son cadre législatif, les responsabilités des administrateurs et ses principales questions ainsi que sur les principaux risques auxquels elle est exposée et répondent aux questions à cet égard;
3. Les nouveaux administrateurs rencontrent le chef de la direction et le président du conseil ainsi que le président de chacun des comités auxquels ils siégeront; et
4. Pendant la première année, les nouveaux administrateurs seront jumelés à un autre administrateur qui agira à titre de mentor et qui répondra à leurs questions et leur fournira de l'information contextuelle leur permettant de mieux comprendre les documents, les exposés et les processus.

Les nouveaux administrateurs sont aussi invités à visiter différents emplacements (p. ex., le siège social de TD Bank US Holding Company, les succursales, les centres d'exploitation, les 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.

On s'attend de tous les administrateurs qu'ils approfondissent de façon continue leur connaissance de l'entreprise de la banque, des tendances importantes de l'entreprise et du secteur et du cadre réglementaire au sein duquel la banque évolue. Le conseil assiste régulièrement à des exposés sur différents aspects des activités de la banque et, périodiquement, sur des sujets d'actualité, propres à aider les administrateurs dans l'exercice de leurs responsabilités. Outre la formation générale, une formation spécialisée est offerte aux comités qui le jugent nécessaire ou souhaitable. Les exposés de formation sont faits par la direction et dans certains cas par des spécialistes externes.

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

Le programme de formation continue des administrateurs offert par la banque comprend également :

- des séances « approfondies » et une réunion annuelle de deux jours de discussions sur la stratégie du conseil portant sur différents sujets relatifs aux affaires, à l'économie, à l'entreprise et à la réglementation. Chaque séance approfondie comprend un élément de formation générale et sert de cadre à des fins de discussion (p. ex., l'industrie, la concurrence, les tendances ainsi que les risques et les occasions d'affaires);
- des séances d'orientation facultatives pour les administrateurs qui en sont à la deuxième année de leur mandat;
- un accès complet aux membres de la direction pour qu'ils puissent se tenir informés et bien au fait des activités de la banque et à quelque autre fin susceptible de les aider dans l'exercice de leurs responsabilités;
- des séances d'échange informel entre le conseil et les dirigeants permettant aux administrateurs de connaître d'autres membres de l'équipe de haute direction et la prochaine génération de dirigeants de la banque;
- l'inscription à des événements et l'accès à des publications pour permettre aux administrateurs de parfaire leurs connaissances quant aux responsabilités des administrateurs et aux tendances actuelles en matière de gouvernance;
- des exposés réguliers sur différents aspects des activités de la banque;
- des exposés et des rapports périodiques résumant les faits nouveaux importants relatifs à la réglementation et aux marchés;
- l'occasion de visiter divers sites d'exploitation;
- l'accès à des documents d'apprentissage et de développement régulièrement mis à jour sur le portail du conseil en fonction de cinq domaines d'intérêt : économie et concurrence; stratégie et modèle d'entreprise; technologie et innovation; questions juridiques et de réglementation; et risques; et

- le remboursement des frais engagés par les administrateurs pour prendre part à des séances de formation à l'extérieur, le cas échéant, auxquelles ils sont encouragés à participer.

Le tableau suivant décrit sommairement le nombre de séances de formation continue au cours de l'exercice 2019 et la nature des sujets qui ont été abordés.

Participant	Nombre total de séances	Exemples de séances	
Conseil d'administration	37	• Stratégie en matière de ressources humaines • Stratégie en matière d'innovation et de technologie • Cybersécurité • Service bancaire ouvert	• Variation des taux d'intérêt, gestion de bilan et liquidités • Intelligence artificielle et données et analyses • Questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance
Comité d'audit	20 ¹⁾	• Principaux contrôles et procédures • Changements apportés aux IFRS : contrats de location; contrats d'assurance et produits des activités ordinaires • Contrôles de l'accès	• Activités financières — transition • Risque lié à la conformité — par secteur d'activité • Technologie LBA
Comité du risque	15 ¹⁾	• Risque lié à la technologie et programme en matière de cybersécurité • Risque lié au provisionnement en matière d'assurance • Risque lié au climat et risque environnemental	• IFRS 17 — Faits nouveaux • Transition liée à l'abandon du taux interbancaire offert
Comité des ressources humaines	6	• Inclusion et diversité • Stratégie en matière de ressources humaines et initiatives en matière de transformation	• Gouvernance en matière de plans incitatifs • Tendances et questions émergentes en matière de rémunération
Comité de gouvernance	4	• Risque global lié à la conduite et faits nouveaux en matière de réglementation • Faits nouveaux en matière de gouvernance	• Questions d'ordre environnemental et social • Stratégies de placement liées aux changements climatiques des investisseurs

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

CONDUITE DES AFFAIRES ET COMPORTEMENT ÉTHIQUE

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

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

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

Le comité de gouvernance supervise également le statut et l'efficacité du programme de gestion du risque lié à la conduite de la banque, et il reçoit notamment des rapports sur les tendances éventuelles en matière de risque lié à la conduite et fournit des mises à jour régulières au conseil.

Code de conduite et d'éthique professionnelle

Le Code s'applique à tous les aspects de l'entreprise, qu'il s'agisse des décisions importantes prises par le conseil ou des opérations commerciales quotidiennes. Le Code a été déposé auprès des autorités de réglementation en valeurs mobilières à l'adresse www.sedar.com, à l'adresse www.sec.gov et peut également être consulté par les actionnaires au www.td.com/francais/governance/other_policies.jsp ou en communiquant avec les Relations avec les actionnaires de TD dont les coordonnées sont indiquées à la page 111 de la présente circulaire.

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

Chaque année, le comité de gouvernance reçoit le Code et est chargé de surveiller si le Code est respecté, notamment approuver, s'il y a lieu, quelque dérogation au Code accordée à un administrateur ou à un membre de la haute direction de la banque. Au cours de l'exercice 2019, aucune pareille dérogation n'a été demandée ni accordée. La conformité avec le Code fait l'objet d'une surveillance de la part de la direction et les préoccupations importantes découlant du Code sont transmises au comité de gouvernance par le service des ressources humaines ou à l'équipe chargée de la gestion du risque lié à la conduite du service de la conformité. Le chef de groupe responsable des ressources humaines remet au comité de gouvernance un rapport annuel portant sur le processus d'attestation confirmant la réalisation des activités de formation et d'attestation. Les employés sont incités à signaler tout manquement sans délai à TD et le Code présente diverses voies de communication internes sous la rubrique « Signalement des infractions ». Chaque année, le comité des ressources humaines reçoit un rapport sur l'incidence des événements liés au risque et au contrôle, y compris les manquements au Code, sur la rémunération individuelle et le maintien de l'emploi des dirigeants. Les employés qui pourraient ne pas être à l'aise à l'idée d'utiliser ces voies de communication internes peuvent signaler les possibles manquements au moyen de la ligne de dénonciation de TD comme il est décrit ci-dessus sous la rubrique « Contrôles internes et systèmes d'information de gestion » de la présente annexe A. Le comité d'audit veille à ce que les questions ou les plaintes portant sur des points discutables en matière de comptabilité, de contrôle comptable interne ou d'audit soient résolus de manière satisfaisante.

Politique en matière d'opérations d'initiés

Des mesures de protection efficaces sont en place afin d'exercer une surveillance des activités de négociation personnelles des dirigeants et autres cadres et employés occupant des postes clés en ce qui a trait aux opérations d'initiés. Cette surveillance est faite par des responsables formés et expérimentés sur le plan de la conformité qui ont accès aux registres des comptes d'opérations de la banque dans lesquels ces personnes détiennent des titres. Tous les dirigeants et employés visés par les politiques en matière d'opérations d'initiés de la banque sont tenus de déclarer à la banque les comptes d'opérations et de veiller à ce que tous ces comptes soient gérés à l'interne ou par une institution financière approuvée. De plus, les dirigeants et employés visés (notamment les membres de la haute direction visés indiqués dans le « Tableau sommaire de la rémunération » à la rubrique « Performance et rémunération en 2019 » de la présente circulaire) doivent faire approuver au préalable par le service de la conformité de la banque toute opération sur des titres. Les opérations sur des titres de la banque sont restreintes au cours de « périodes de restriction de la négociation » qui couvrent la période où les résultats financiers de la banque sont compilés, mais n'ont pas encore été rendus publics. Conformément à la législation, les initiés assujettis doivent déposer des déclarations d'initiés par Internet sur le Système électronique de déclaration des initiés (SEDI).

Conflits d'intérêts des administrateurs

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

participer à certaines délibérations du conseil), l'administrateur reste éligible au conseil. Le comité de gouvernance suit toutefois de près l'évolution du conflit. Si un conflit devient incompatible avec les fonctions d'un administrateur, l'administrateur doit remettre sa démission.

COMPOSITION DU CONSEIL ET NOMINATION DES ADMINISTRATEURS ET RENOUVELLEMENT DU CONSEIL

Taille du conseil

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

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

Méthode et processus

Le conseil s'efforce d'être constitué d'administrateurs ayant la bonne combinaison d'expérience, d'expertise et de perspectives, pour lui permettre de s'acquitter de ses vastes responsabilités. Le conseil tente d'établir un équilibre entre le besoin de nouvelles perspectives et la vaste expérience nécessaire pour superviser une entreprise bancaire multinationale complexe.

Le comité de gouvernance recommande au conseil à des fins d'approbation les critères de la composition du conseil, évalue régulièrement les plans de renouvellement et de relève du conseil compte tenu de ces critères et veille à ce que les administrateurs de la banque, dans leur ensemble, possèdent les compétences pertinentes en ce qui a trait aux occasions s'offrant à la banque, aux risques auxquels elle est confrontée et à sa stratégie à long terme. Lorsque le comité recherche des personnes compétentes à un poste d'administrateur, il invite les autres administrateurs et la direction à lui faire des suggestions, et il retient fréquemment les services de conseillers indépendants. Le président préside le processus et le chef de la direction participe avec un certain nombre d'administrateurs aux processus d'entrevue. La banque tient une liste permanente de candidats potentiels à un poste d'administrateur. Le comité de gouvernance examine régulièrement les candidatures potentielles même si aucune vacance au conseil n'est prévue dans l'immédiat.

Le comité de gouvernance s'assure que les candidats éventuels comprennent bien le conseil et ses comités ainsi que l'apport attendu de chacun d'eux. Le comité de gouvernance évalue les caractéristiques personnelles, les compétences et l'expérience de chaque candidat pour établir si le candidat sera en mesure de faire un apport significatif aux travaux du conseil. Sur la recommandation du comité de gouvernance, le conseil recommande à chaque année les candidats à un poste d'administrateur aux actionnaires qui peuvent exercer leurs droits de vote séparément à l'égard de chaque nouveau candidat à un poste d'administrateur à l'assemblée annuelle des actionnaires. Les candidats identifiés à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire sont recommandés au conseil par le comité de gouvernance.

En plus des autres façons de trouver des candidats au conseil éventuels, la banque reçoit et examine de temps à autre des nominations non sollicitées. Ces nominations devraient être envoyées au président du conseil à l'adresse donnée à la rubrique « Demandes de renseignements des actionnaires » dans la présente circulaire. Le président du conseil fera part au comité de gouvernance de toute nomination non sollicitée qui devrait, selon lui, être examinée par le comité.

Ensemble des compétences et grille de compétences et d'expérience

Le conseil est composé d'administrateurs possédant un large éventail de compétences (p. ex. aptitudes, antécédents scolaires, expérience et connaissances dans différents secteurs d'activités et géographiques) qui correspondent à la nature et à la portée des activités de la banque. Tous les administrateurs ont une grande expertise en matière de leadership et de gouvernance.

Le comité de gouvernance recourt à la grille suivante pour évaluer collectivement le profil de compétence et d'expérience des candidats aux postes d'administrateurs qu'il recommande au conseil en fonction de la stratégie, des occasions, du profil de risque et des activités globales de la banque, soit :

- leadership de haute direction/stratégique
- services financiers
- assurance
- gestion des risques
- gestion des compétences et rémunération des dirigeants
- audit/comptabilité
- marché des capitaux/trésorerie
- responsabilité d'entreprise sur des questions d'ordre environnemental et social
- gouvernance
- affaires gouvernementales/publiques
- aspects légaux/réglementaires
- commercialisation/notoriété des marques
- gestion de la technologie
- excellence de l'exploitation

Le comité de gouvernance revoit la grille à chaque année afin de veiller à ce qu'elle continue de représenter l'ensemble des compétences et de l'expérience les plus pertinentes dont le conseil a besoin pour s'acquitter de ses nombreuses responsabilités et mettre en œuvre la stratégie à long terme de la banque. À chaque année, les administrateurs autoévaluent leurs compétences et leur expérience par rapport à la liste des compétences qui précède dont le conseil a besoin pour s'acquitter de ses responsabilités.

Les principaux champs de compétence/d'expérience de chacun des candidats à un poste d'administrateur sont indiqués dans les tableaux sous la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire.

Diversité

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

La banque a une longue tradition de diversité, notamment du sexe, au conseil. Comme il est indiqué dans les lignes directrices en matière de gouvernance de la banque, le conseil a comme objectif que les femmes et les hommes constituent respectivement au moins 30 % des administrateurs indépendants du conseil. Le comité de gouvernance tient compte de cet objectif et des autres critères de diversité lorsqu'il recherche et évalue des candidats qualifiés pouvant remplir les vacances ou les lacunes dans les compétences du conseil. Les femmes représentent 42 % (5 sur 12) des candidats aux postes d'administrateurs indépendants de la banque (et 38 % (5 sur 13) de tous les candidats aux postes d'administrateurs).

La banque applique une démarche analogue lorsqu'elle recherche des candidats à des postes de membres de la haute direction, prenant en considération les compétences et les qualités personnelles, y compris la diversité, notamment du sexe, pour bâtir son équipe de direction. À l'heure actuelle, les femmes occupent 25 % (3 sur 12) des postes au niveau de haute direction (c.-à-d. l'équipe de haute direction de la banque).

La banque se fixe également des objectifs visant la représentation des femmes et d'autres groupes à d'autres niveaux de direction de la banque. Chaque secteur de la banque évalue à chaque trimestre sa progression respective par rapport à ces objectifs de diversité. À l'heure actuelle, les femmes occupent 39 % des postes de vice-présidents ou supérieurs au Canada et la banque travaille actuellement à l'atteinte d'un objectif de 40 % d'ici la fin de 2020. À cette fin, la banque investit énormément de ressources dans des mesures visant à promouvoir la diversité et les compétences propres à aider le perfectionnement et l'avancement de ses employés.

Politique d'accès aux procurations

Conformément à la politique d'accès aux procurations de la banque, les actionnaires admissibles peuvent soumettre un ou plusieurs candidats à des postes d'administrateurs qui figureront dans la circulaire de procuration de la banque, le formulaire de procuration et le bulletin de vote pour l'assemblée annuelle des actionnaires. Les principaux éléments de cette politique sont les suivants : a) le ou les actionnaires qui proposent un candidat doivent atteindre collectivement un seuil de propriété de 5 % des actions ordinaires de la banque; b) l'actionnaire qui propose un candidat, ou chaque membre du groupe, doit avoir détenu pendant au moins trois ans des actions ordinaires correspondant au seuil de propriété minimum et doit avoir les pleins droits de vote et économiques relativement aux actions; c) le groupe d'actionnaires qui propose un candidat ne peut comporter plus de 20 actionnaires, les fonds sous gestion commune comptant en général comme un actionnaire; et d) le nombre de candidats proposés dans le cadre de l'accès aux procurations dans la circulaire de procuration pour une assemblée des actionnaires ne peut être supérieur à 20 % de la taille du conseil.

La banque inclura le nom des personnes nommées par les actionnaires dans sa circulaire de procuration d'une manière qui énonce clairement les choix offerts aux actionnaires et la recommandation du conseil. Le nom des candidats dans le cadre de l'accès aux procurations figurera également dans le formulaire de procuration et le

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

Le seuil de propriété de 5 % des actions ordinaires de la banque qui figure dans la politique d'accès aux procurations de la banque correspond au seuil minimum actuellement autorisé par la Loi sur les banques. Un seuil de propriété inférieur de 3 % d'actions ordinaires est souvent utilisé dans le formulaire d'accès aux procurations adopté par des sociétés aux États-Unis et est privilégié par certains actionnaires de la banque au Canada. Le ministère des Finances (Canada) a mené à un processus de consultation en vue de mettre à jour la Loi sur les banques. À cet égard, la banque a soumis une lettre (qui peut être consultée en cliquant sur le lien suivant : www.td.com/francais/la-propos-du-gfbtd/regie-dentreprise/politique-acces-procurations/politique-acces-procurations.jsp) aux termes de laquelle il est proposé que le cadre d'accès aux procurations adopté par la banque soit incorporé dans la Loi sur les banques, mais avec un seuil de propriété de 3 %. Les modifications aux dispositions de gouvernance de la Loi sur les banques n'ont pas été incluses dans les modifications prioritaires à la Loi annoncées en mars 2018. À ce moment, le gouvernement a également annoncé que des modifications législatives supplémentaires visant la gouvernance seront proposées, et le gouvernement a prolongé la temporisation de la Loi sur les banques pour une durée supplémentaire de cinq ans jusqu'en 2023. Lorsque les modifications administratives proposées décrites dans la lettre seront apportées, le conseil d'administration de TD a l'intention de diminuer le seuil de propriété minimum de la politique d'accès aux procurations de la banque pour le faire passer de 5 % à 3 %.

La banque a été l'une des premières sociétés canadiennes à adopter l'accès aux procurations. La politique qui a été adoptée traduit la pratique courante aux États-Unis, à l'exception du seuil de 5 %. Au fur et à mesure que l'accès aux procurations deviendra plus étendu au Canada, ses éléments pourront différer du modèle américain. L'adoption de l'accès aux procurations par voie de politique a permis à la banque de mettre en place rapidement l'accès aux procurations tout en maintenant la marge de manœuvre nécessaire pour adapter la conception de la politique afin de se conformer aux modifications législatives et à l'évolution de la pratique au Canada.

La banque est consciente que certains actionnaires préféreraient que l'accès aux procurations soit adopté par voie d'un règlement administratif approuvé par les actionnaires. La banque prévoit actuellement qu'après l'adoption des modifications en matière de gouvernance à la Loi sur les banques découlant de l'examen mentionné ci-dessus, la banque mettra à jour ses règlements administratifs. À ce moment, la banque donnera effet aux modifications de sa politique d'accès aux procurations dans ses règlements.

Évaluations

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

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

Évaluations annuelles	Participants	Processus
Rétroaction du conseil	Tous les administrateurs et certains dirigeants	- Les participants remplissent un sondage de rétroaction détaillé sur l'efficacité et le rendement du conseil. - Des commentaires sont demandés sur diverses questions, notamment, ce que le conseil devrait faire autrement, quelles devraient être les priorités du conseil pour l'année à venir et l'efficacité générale des communications entre le conseil et la haute direction. - Les réponses sont transmises à un conseiller indépendant de manière confidentielle. Le conseiller compile les résultats et les examine avec le président du conseil afin de cerner les thèmes principaux et les mesures à prendre.

Évaluations annuelles	Participants	Processus
		- Le président du conseil engage une discussion avec le comité de gouvernance afin d'examiner le rapport de rétroaction établi par le conseiller indépendant et de proposer les priorités du conseil pour l'année à venir visant à mettre en œuvre les possibilités d'amélioration issues des résultats du sondage. - Le président du conseil engage ensuite une discussion avec le conseil sur les résultats et les priorités du conseil proposées pour l'année à venir, notamment si des changements visant la structure ou la composition du conseil ou de ses comités seraient pertinents. Ces priorités du conseil pour l'année à venir sont ensuite approuvées par le conseil.
Rétroaction de chaque administrateur	Tous les administrateurs	- Le président du conseil rencontre chacun des administrateurs pour une discussion. - Le président du conseil rencontre d'abord chaque administrateur pour obtenir ses commentaires sur son autoévaluation et sur le rendement et les points à améliorer du conseil, de ses comités ou des autres administrateurs. - Le président du conseil rencontre par la suite chaque administrateur pour lui transmettre ses commentaires.
Rétroaction des comités et des présidents de comité	Tous les membres des comités	- Les participants remplissent une évaluation sur l'efficacité et le rendement des comités auxquels ils siègent et des présidents de ces comités. - Les réponses sont transmises au conseiller indépendant de manière confidentielle. Le conseiller compile les résultats et les examine avec le président de chaque comité. - Chaque comité tient une séance d'autoévaluation de l'efficacité afin d'échanger des idées puis fixe des objectifs en vue de mettre en œuvre les possibilités d'amélioration issues de l'autoévaluation et examine ensuite les résultats et objectifs approuvés par le comité avec le conseil. Le haut dirigeant désigné pour chaque comité est invité à participer à une partie de la séance.
Rétroaction du président du conseil	Tous les administrateurs et certains dirigeants	- Dans le cadre du sondage de rétroaction détaillé sur le conseil, les participants sont priés d'évaluer et de commenter le rendement du président du conseil. - Les réponses sont transmises au conseiller indépendant de manière confidentielle. Le conseiller compile les résultats et les examine avec le président du comité des ressources humaines afin de cerner les thèmes principaux et les objectifs éventuels pour l'année à venir. - Le président du comité des ressources humaines dirige une discussion à huis clos avec le conseil (en l'absence du président du conseil), rencontre à ce sujet le président du conseil et définit des objectifs pour l'année à venir. - Ces objectifs sont examinés et recommandés par le comité de gouvernance et approuvés par le conseil.
Rétroaction du chef de la direction	Tous les administrateurs et certains dirigeants	- Dans le cadre du sondage de rétroaction annuel détaillé du conseil, les participants sont priés d'évaluer et de commenter le rendement du chef de la direction. Pour faciliter cette évaluation, tous les administrateurs reçoivent un exemplaire de l'auto-évaluation du rendement du chef de la direction par rapport aux objectifs d'entreprise dont ont convenu le chef de la direction et le conseil au début de l'année. - Les réponses sont transmises au conseiller indépendant de manière confidentielle. Le conseiller compile les résultats et les examine avec le président du conseil et le président du comité des ressources humaines afin de cerner les thèmes principaux et les objectifs éventuels pour l'année à venir. - Le président du conseil, avec le président du comité des ressources humaines, dirige une discussion à huis clos sur les résultats avec le CRH et ensuite avec le conseil (sans le chef de la direction) et rencontre le chef de la direction à ce sujet. - Les buts et objectifs d'entreprise du chef de la direction, notamment les indicateurs de performance et principales étapes pertinentes pour la rémunération du chef de la direction, sont examinés et recommandés par le comité des ressources humaines et approuvés par le conseil.

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

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

Âge de la retraite et nombre de mandats limité

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

Autres considérations

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

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

Le comité de gouvernance évalue également la capacité de chaque candidat à faire une contribution au conseil, y compris s'il peut consacrer suffisamment de temps et de ressources à ses responsabilités en tant que membre du conseil d'administration. Les administrateurs doivent s'engager à assister aux réunions du conseil et des comités, à s'y préparer convenablement et à y participer pleinement. Si un administrateur assiste à moins de 75 % des réunions du conseil au cours de l'exercice, le comité de gouvernance examinera la situation et prendra des mesures en collaboration avec l'administrateur concerné afin d'améliorer l'assiduité de ce dernier. L'assiduité est également prise en compte dans le processus de sélection.

Élection des administrateurs et politique en matière de majorité

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

GOVERNANCE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Rémunération des administrateurs

Le comité de gouvernance passe en revue la rémunération des administrateurs et veille à ce qu'elle soit appropriée au sein du marché et à ce qu'elle concilie les intérêts des administrateurs et des actionnaires. Le conseil établit le montant et le mode de la rémunération des administrateurs en fonction des recommandations

formulées par le comité de gouvernance. De plus amples renseignements sont donnés sur la rémunération des administrateurs à la rubrique « Rémunération des administrateurs » dans la présente circulaire.

Rémunération de la direction

La stratégie de la banque en ce qui a trait à la rémunération de la direction vise à intéresser, maintenir en fonction et motiver des dirigeants très performants dans le but de créer une valeur durable pour les actionnaires à long terme. Le conseil et son comité des ressources humaines supervisent le programme de rémunération des dirigeants comme il est plus amplement décrits à la rubrique « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » de la présente circulaire :

Le comité des ressources humaines, suivant les conseils de son conseiller indépendant du comité, Hugessen Consulting Inc., examine et approuve, ou recommande au conseil d'approuver, le salaire, l'intéressement annuel en espèces et les attributions aux termes de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres de certains hauts dirigeants. Ces dirigeants sont, notamment, les membres de la haute direction visés qui figurent dans le tableau sommaire de la rémunération de la rubrique « Performance et rémunération en 2019 » dans la présente circulaire, les autres membres de l'équipe de haute direction, les responsables des fonctions de contrôle et les 50 employés les mieux rémunérés à la grandeur de la banque. Le comité des ressources humaines approuve aussi le total des attributions aux termes de la rémunération prévue par tous les plans de rémunération et fondée sur des titres de capitaux propres des dirigeants, et il assume la responsabilité de la supervision de la rémunération pour tous les plans de rémunération des employés importants. Le comité des ressources humaines examine également l'information financière relative à la rémunération des membres de la haute direction qui figure dans la présente circulaire avant que le conseil ne l'approuve. La banque a adopté certaines politiques et certains procédés qui sont en accord avec les meilleures pratiques de sorte que le risque soit correctement pris en considération dans les plans de rémunération notamment :

- à la fin de l'exercice, le chef de la gestion des risques présente au comité du risque et au comité des ressources humaines un tableau de pointage de l'appétit pour le risque à la grandeur de l'entreprise visant à permettre un examen pertinent du risque au moment d'établir la rémunération devant être versée et à déterminer si des rajustements devraient être apportés à la rémunération différée qui arrive à échéance;
- tous les changements apportés à la structure des principaux plans de rémunération doivent être examinés et approuvés par un comité d'examen et par la suite par le chef de la gestion des risques pour confirmer que la structure en question n'incite pas à la prise de risques qui sont supérieurs à ceux que la banque peut tolérer;
- tous les dirigeants de la banque ainsi que tous les employés de Valeurs Mobilières TD sont évalués en ce qui a trait à leur comportement en matière de gouvernance, de contrôle et de gestion des risques dans le cadre du processus d'évaluation annuel du rendement. Les résultats provenant de cette évaluation sont pris en considération lorsque les décisions de fin d'exercice sont prises en matière de rémunération et de rendement;
- le comité des ressources humaines a le pouvoir de réduire les attributions incitatives annuelles (y compris les intéressements en espèces et bases d'actions) à zéro en vertu de tous les plans visant la haute direction;
- le comité des ressources humaines a le pouvoir de réduire ou d'annuler la rémunération différée non acquise;
- une clause de récupération générale pouvant être déclenchée en cas de mauvaise conduite, de retraitement des résultats financiers ou d'erreur grave est incluse dans tous les plans de rémunération de la haute direction et, de plus, toutes les attributions fondées sur des titres de capitaux propres attribuées après le 1^{er} décembre 2017 sont assujetties à des dispositions élargies en matière de récupération permettant la récupération en cas de mauvaise conduite;
- une tranche importante de la rémunération de tous les hauts dirigeants est attribuée sous forme d'actions qui deviennent acquises après un minimum de trois ans; et
- des exigences d'actionnariat, y compris certaines exigences relatives à la conservation des actions visant les plus hauts dirigeants après leur départ à la retraite, y compris deux ans après le départ à la retraite pour le chef de la direction et un an après le départ à la retraite pour les autres membres de la haute direction visés.

L'information relative au conseiller indépendant du comité des ressources humaines est donnée à la rubrique « Conseillers indépendants » dans le Rapport du comité des ressources humaines (CRH).

Rémunération du chef de la direction

Le conseil évalue chaque année le rendement du chef de la direction par rapport à des objectifs d'entreprise préétablis. Suivant les conseils de son conseiller indépendant, le comité des ressources humaines recommande

au conseil d'approuver le salaire total, l'intéressement annuel en espèces et la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres du chef de la direction. L'évaluation du chef de la direction comprend les résultats d'un processus d'évaluation globale exhaustif qui tient compte des commentaires de tous les membres du conseil et de l'équipe de haute direction. L'évaluation comprend un examen du rendement par rapport aux buts et aux objectifs convenus par M. Masrani et le conseil au début de l'exercice, ainsi que du rendement par rapport à une vaste gamme d'indicateurs principaux, y compris des mesures relatives aux résultats financiers, à l'exploitation, à l'expérience clients, aux collègues et aux questions environnementales, sociales et de gouvernance. La rémunération du chef de la direction pour l'exercice 2019 est plus amplement décrite à la rubrique « Rémunération du chef de la direction » dans la présente circulaire.

COMITÉS DU CONSEIL

Le conseil a formé quatre comités : le comité d'audit; le comité de gouvernance; le comité des ressources humaines; et le comité du risque. Ces comités sont plus amplement décrits ci-dessus à la rubrique « Rapport du comité des ressources humaines (CRH) » et ci-dessous à la rubrique « Rapports du conseil d'administration et des comités » de la présente annexe A.

Le conseil s'acquitte de ce rôle directement et par l'entremise de comités auxquels il délègue certaines responsabilités. Les exigences relatives à la composition de chacun des comités du conseil figurent dans leur charte respective. Le conseil approuve la composition de chaque comité sur la recommandation du comité de gouvernance et il peut révoquer un membre d'un comité. Lorsqu'il recommande la composition d'un comité, le comité de gouvernance constitue chaque comité avec des administrateurs disposant de la bonne combinaison d'expérience, d'expertise et de perspectives afin de permettre au comité d'exercer ses responsabilités. Chaque administrateur indépendant devrait siéger à au moins un comité par année. Le comité de gouvernance est composé du président du conseil et des présidents du comité d'audit, du comité des risques et du comité des ressources humaines. Chaque comité peut tenir en totalité ou en partie une réunion à huis clos sans la présence de membres de la direction. Chaque comité inscrit une telle séance à huis clos à l'ordre du jour de ses réunions. Par exemple, le comité d'audit se réunit à huis clos et seul respectivement avec le chef de la direction, le chef des finances, le chef du contentieux, l'auditeur en chef, le chef de la conformité, le chef mondial de la lutte contre le blanchiment d'argent et l'auditeur nommé par les actionnaires à chacune de ses réunions trimestrielles régulièrement prévues.

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

RAPPORTS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DES COMITÉS

Le conseil et ses comités examinent régulièrement les politiques et procédures en matière de gouvernance de la banque pour veiller à ce qu'elles respectent ou dépassent les attentes changeantes de la réglementation et du marché. Les rapports du conseil et de ses comités présentés ci-après sont en date du 31 octobre 2019.

RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil mène ses activités conformément aux responsabilités énoncées dans sa charte (voir « Mandat du conseil » à la présente annexe A pour de plus amples détails). Le conseil estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2019. Dans l'exercice de ces responsabilités, le conseil réuni en séance plénière s'est surtout intéressé aux sujets suivants :

- Planification de la relève et perfectionnement** • Examiner le processus permanent de planification de la relève, la stratégie de gestion des compétences et les plans de relève de la banque visant des postes clés de direction.
- Examiner des rapports sur l'engagement et le perfectionnement des collègues, y compris les mises à jour sur les programmes de diversité et d'inclusion de la banque et les résultats du sondage sur l'expérience à l'intention des employés de la banque.

Stratégie

- Examiner, en collaboration avec la direction, les plans stratégiques de la banque, notamment en évaluant les principaux risques et les risques émergents auxquels la banque est confrontée ainsi que la stratégie et la démarche de la banque pour gérer ces risques, et accorder une attention particulière aux occasions de croissance interne et aux moyens d'acquisitions, aux occasions stratégiques, à l'intérêt de la clientèle pour des circuits de distribution, notamment numériques et en succursale, aux plateformes et aux technologies d'innovation pour appuyer la stratégie à long terme de la banque et aux incidences du cadre économique et politique.
- Recevoir des rapports réguliers sur les progrès continus de la banque relativement à sa stratégie en matière de données et d'analyse, notamment le déploiement de technologies d'analyse à l'échelle de l'entreprise, le recrutement et le perfectionnement de personnes compétentes et la création d'un centre d'excellence spécialisé dans l'innovation interbancaire et axé sur les données, et fournir des commentaires à cet égard.
- Recevoir des rapports réguliers sur les programmes d'intelligence artificielle de la banque, y compris sur l'optimisation des capacités de prédiction de Layer 6 pour améliorer la gestion des risques et l'expérience clients ainsi que l'élaboration d'un cadre de travail pour l'utilisation responsable de l'intelligence artificielle.
- Recevoir des rapports réguliers sur la transformation numérique continue de la banque et fournir des commentaires à cet égard.
- Examiner les progrès effectués relativement aux programmes de la banque en matière de responsabilité d'entreprise et d'enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG »), y compris « La promesse Prêts à agir » qui soutient la mission de la banque d'enrichir la vie de ses clients, collectivités et collègues, et recevoir une formation d'un expert sur les risques liés aux changements climatiques.
- Engager régulièrement un dialogue constructif avec la direction relativement à l'incidence que les décisions stratégiques pourraient avoir sur la croissance et la valeur à long terme de la banque et donner des défis et lignes directrices appropriés à la direction.
- Commenter le projet de plan stratégique et approuver par la suite le plan intégré 2020 de la banque, y compris le plan stratégique à long terme et les plans de financement, de dépenses en immobilisations et de liquidités.

Gestion du risque

- Accorder une importance particulière à l'appétit pour le risque de la banque et, sur la recommandation du comité du risque, approuver l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de la banque.
- Examiner les tests de tension à l'échelle de l'entreprise de la banque, notamment les répercussions de ces tests de tension sur les capitaux et les bénéfices de la banque.
- Examiner le programme de cybersécurité de la banque et superviser l'ouverture du centre de cyberfusion à la fine pointe de la technologie de la banque afin d'accroître la capacité de la banque à surveiller et à réagir aux éventuelles cyberattaques.
- Obtenir une mise à jour sur le plan d'intervention immédiate en cas de ralentissement économique de la banque, y compris les facteurs d'atténuation des risques et l'état de préparation opérationnelle au sein des entreprises.
- Recevoir des rapports réguliers du comité de gouvernance sur sa surveillance du programme portant sur le risque lié à la conduite de la banque.

Présentation de l'information financière

- Sur la recommandation du comité d'audit, approuver les états financiers consolidés annuels et intermédiaires de la banque, le rapport de gestion y afférent et les communiqués de presse sur les résultats annuels et trimestriels.

Activités

- Évaluer les risques auxquels sont exposés les diverses entreprises de la banque dans le cadre des communications régulières de rapports de dirigeants des entreprises de la banque et surveiller les activités des entreprises de la banque compte tenu du plan stratégique approuvé par le conseil.
- Mettre l'accent sur l'évolution continue des initiatives en vue de réduire les coûts et de gérer les dépenses de façon durable et d'atteindre l'excellence au chapitre de l'exploitation et de la livraison des projets.

Relève du conseil

- Sur la recommandation du comité de gouvernance, Mme S. Jane Rowe, première directrice générale, Actions d'Ontario Teachers, a été nommée par le conseil aux fins d'élection à titre d'administratrice à l'assemblée annuelle. De plus amples détails figurent dans le « Rapport du comité de gouvernance » dans la présente circulaire.

Les rapports des comités du conseil, qui décrivent les principales responsabilités prévues dans leur charte et soulignent certaines de leurs principales activités et réalisations pour l'exercice 2019 sont présentés dans la présente circulaire. De l'information détaillée portant sur les politiques et pratiques en matière de gouvernance de la banque est donnée ci-dessus à la présente annexe A. On trouvera aussi des renseignements complémentaires relatifs à la gouvernance de la banque à l'adresse www.td.com/francais/gouvernance.

RAPPORT DU COMITÉ DE GOUVERNANCE

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

Brian M. Levitt (président); William E. Bennett; Karen E. Maidment; et Alan N. MacGibbon

Indépendance

Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants

Réunions

5 au cours de l'exercice 2019

Performance

Le comité a examiné sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2019

Responsabilités

Le comité de gouvernance, présidé par le président du conseil, est chargé de favoriser une saine culture de gouvernance à la banque et d'élaborer et d'améliorer les normes et pratiques en matière de gouvernance de la banque. Les principales responsabilités prévues dans la charte du comité sont notamment les suivantes :

- repérer des personnes qualifiées pour siéger au conseil et recommander au conseil les mises en candidature aux postes d'administrateurs pour la prochaine assemblée annuelle des actionnaires et recommander des candidats pour remplir les vacances au conseil qui surviennent entre les assemblées des actionnaires;
- élaborer et recommander au conseil des principes de gouvernance, y compris un code de conduite et d'éthique, visant à favoriser une saine culture de gouvernance à la banque;
- s'assurer que la banque communique efficacement, de façon à la fois proactive et responsable, avec ses actionnaires, les autres parties intéressées et le public;
- superviser la stratégie, la performance et les rapports de la banque en matière de responsabilité d'entreprise sur des questions environnementales et sociales;
- assurer la surveillance du risque lié à la conduite à l'échelle de l'entreprise et agir à titre de comité de révision de la banque et de certaines de ses filiales canadiennes qui sont des institutions financières sous réglementation fédérale; et
- superviser l'évaluation du conseil et des comités.

Le comité se réunit régulièrement sans la présence de la direction et séparément avec le chef du contentieux et le chef de la conformité.

Faits saillants en 2019

Dans le cadre de ses responsabilités, le comité a accordé une attention particulière aux initiatives suivantes afin de continuer d'améliorer les normes et pratiques de gouvernance de la banque :

Composition du conseil et des comités

- Dans le cadre de son évaluation permanente en matière de relève et de renouvellement du conseil, continuer à se pencher sur les questions de composition du conseil et des comités, de recrutement des administrateurs et de formation continue. Le comité a identifié M^{me} S. Jane Rowe, première directrice générale, Actions d'Ontario Teachers comme nouvelle candidate à un poste d'administrateur. Le comité a déterminé que M^{me} Rowe était une excellente candidate en partie en raison de ses compétences reconnues, notamment dans le domaine des finances, du risque de crédit et du leadership stratégique. Pour de plus amples renseignements sur les compétences et les caractéristiques personnelles de M^{me} Rowe, voir la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire.
- Examiner la grille de compétences et d'expérience des administrateurs pour s'assurer qu'elle continue de refléter les compétences et l'expérience les plus pertinentes.

Participation des actionnaires

- Continuer à diriger le conseil dans le cadre de réunions avec les actionnaires sur des questions essentielles au mandat du conseil.
- Recevoir des rapports de la direction sur les activités de la banque pour interagir avec les actionnaires relativement à divers enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG »).
- Recevoir un rapport sur l'intérêt des investisseurs sur les enjeux ESG.

Faits nouveaux en matière de gouvernance

- Approuver des améliorations aux politiques et pratiques en matière de gouvernance conformément à l'objectif d'améliorer continuellement l'efficacité et l'efficience du conseil.
- Recevoir des rapports sur les pratiques de réglementation en évolution et les changements législatifs, y compris des renseignements sur toute incidence éventuelle sur les propres politiques en matière de gouvernance de la banque.
- Recevoir un rapport et une analyse de la direction sur la surveillance de la gouvernance du conseil relativement à la ligne directrice révisée sur la gouvernance d'entreprise du BSIF.

Supervision du risque lié à la conduite et du comportement éthique

- Recevoir des mises à jour régulières du chef de la conformité de la banque sur le statut et l'efficacité du programme de gestion du risque lié à la conduite, y compris des renseignements sur les tendances éventuelles en matière de risque lié à la conduite et des mises à jour sur les faits nouveaux et les pratiques exemplaires en matière de réglementation à l'échelle internationale.
- Superviser le bureau de l'ombudsman de TD et examiner les principaux motifs de plaintes des clients canadiens acheminées à l'ombudsman de TD et aux organismes externes de traitement des plaintes.

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

- Examiner la manière dont le conseil et chacun de ses comités remplissent les exigences de surveillance des autorités de réglementation et des autorités de supervision de la banque pour s'assurer que ces exigences soient remplies.

Gouvernance des filiales

- Examiner les relations entre le conseil de la banque et les conseils d'administration des sociétés de portefeuille bancaires américaines de la banque et des filiales bancaires américaines de la banque.
- Recevoir le rapport de la direction sur les faits nouveaux en matière de réglementation et les changements législatifs qui ont une incidence sur les filiales de la banque.

Responsabilité d'entreprise sur des questions d'ordre environnemental et social

- Examiner avec la direction le rapport sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance annuel de la banque qui donne des renseignements plus détaillés sur les questions d'ordre environnemental et social.
- Assister à une présentation de la direction sur les tendances ESG à l'échelle internationale, y compris une mise à jour sur les stratégies améliorées de la banque en matière de communication de l'information et des données sur le rendement liées aux enjeux ESG.
- Recevoir des mises à jour sur la mise en œuvre de « La promesse Prêts à agir » de la banque, notamment sur l'apport de la banque à l'atteinte d'objectifs de développement durable et de contributions à la collectivité.

RAPPORT DU COMITÉ D'AUDIT

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

Alan N. MacGibbon* (président); William E. Bennett*; Brian C. Ferguson*; Jean-René Halde; Claude Mongeau*; et Irene R. Miller* (* experts financiers du comité d'audit)

Indépendance

Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants

Réunions

9 au cours de l'exercice 2019, y compris 2 réunions conjointes avec le comité du risque (l'auditeur nommé par les actionnaires a assisté à toutes les réunions)

Performance

Le comité a examiné sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2019

Responsabilités

Le comité d'audit est chargé de superviser la qualité et l'intégrité de l'information financière de la banque, notamment de veiller à l'intégrité des contrôles financiers de la banque et à l'efficacité des fonctions d'audit interne et externe, et le respect des exigences de conformité. Les membres du comité doivent posséder des compétences financières ou avoir l'intention et être en mesure d'acquérir rapidement des connaissances, et au moins un membre du comité d'audit doit être un expert financier, au sens des exigences réglementaires applicables. Les principales responsabilités prévues dans la charte du comité sont notamment les suivantes :

- superviser une communication fidèle, exacte et claire de l'information financière aux actionnaires;
- superviser l'efficacité des contrôles internes, y compris le contrôle interne de l'information financière;
- assurer la responsabilité directe du choix, de la rémunération et du maintien en fonction de l'auditeur nommé par les actionnaires et de la surveillance de son travail — l'auditeur nommé par les actionnaires relève directement du comité;
- recevoir des rapports de l'auditeur nommé par les actionnaires, du chef des finances, de l'auditeur en chef, du chef de la conformité, du chef mondial de la lutte contre le blanchiment d'argent, et évaluer l'efficacité et l'indépendance de chacun;
- superviser l'établissement et le maintien de politiques et de programmes visant raisonnablement à ce que la banque respecte et continue de respecter les lois et règlements qui la régissent; et
- agir à titre de comité d'audit pour certaines filiales de la banque qui sont des institutions financières sous réglementation fédérale.

Le comité se réunit régulièrement sans la présence des membres de la direction, et séparément, à tour de rôle, avec l'auditeur nommé par les actionnaires, le chef de la direction, le chef des finances, le chef du contentieux, l'auditeur en chef, le chef de la conformité, le chef mondial de la lutte contre le blanchiment d'argent.

Faits saillants en 2019

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

Supervision du contrôle interne

- Examiner l'information concernant les principaux contrôles sur l'information financière, la vérification des contrôles internes sur l'information financière et ses résultats, et surveiller les principales questions liées aux contrôles internes, les risques qui y sont associés et les mesures de correction qui sont prises, notamment en ce qui a trait aux domaines suivants :
 - provision pour pertes sur créances
 - évaluation à la juste valeur des dérivés
 - évaluation de la provision pour sinistres impayés
 - évaluation des provisions pour positions fiscales incertaines
- Recevoir des mises à jour régulières du service des finances sur les principaux contrôles et processus pour s'assurer que la présentation de l'information financière est fiable et exacte.
- Recevoir l'avis du chef de la conformité quant au caractère adéquat, au respect et à l'efficacité des contrôles de réglementation à l'échelle de l'entreprise.

Supervision du contrôle interne (suite)

- Recevoir des comptes rendus des services d'audit internes, des finances, de la conformité et de la lutte mondiale contre le blanchiment d'argent pour s'assurer d'avoir des personnes-ressources adéquates dotées de l'expérience et des connaissances nécessaires dans chacune des fonctions de surveillance clés ainsi qu'une planification de la relève appropriée pour tous les postes clés.
- Recevoir des mises à jour régulières de l'auditeur en chef de la banque sur la progression des principaux projets d'audit, l'efficacité et l'optimisation des contrôles clés, les nouveaux risques et les priorités à l'échelle de l'entreprise.
- Recevoir des mises à jour régulières de l'auditeur nommé par les actionnaires sur l'état de son examen et de son rapport se rapportant à l'efficacité du contrôle interne sur l'information financière de la banque.
- Examiner et approuver le plan d'audit annuel, y compris la méthode d'évaluation du risque pour s'assurer que le plan est approprié, qu'il tienne compte des risques et qu'il traite de l'ensemble des activités pertinentes conformément au profil de risque de la banque et aux attentes des actionnaires.

Supervision de l'auditeur nommé par les actionnaires

- Superviser le travail de l'auditeur nommé par les actionnaires, y compris les missions d'audit, les honoraires connexes et le travail effectué relativement aux risques importants liés à l'audit qui se rapportent à des comptes ou des informations fournies qui sont significatifs eu égard aux états financiers consolidés et requièrent des jugements particulièrement difficiles, subjectifs ou complexes, y compris ceux se rapportant aux domaines particuliers axés sur la surveillance des contrôles internes comme il est indiqué ci-dessus.
- Effectuer un examen annuel de l'auditeur nommé par les actionnaires, notamment à l'égard de ce qui suit : l'indépendance, l'objectivité et le scepticisme professionnel de l'auditeur; la qualité de l'équipe de mission, la qualité des communications et des interactions avec l'auditeur; et la qualité du service fourni. Le comité a conclu que les résultats de l'examen annuel d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (EY) étaient satisfaisants.
- Recevoir des mises à jour relatives aux plans d'action résultant de l'examen annuel, notamment des mises à jour sur les indicateurs de la qualité d'audit intégrés dans le rapport d'évaluation de l'auditeur 2019.
- Recevoir des mises à jour sur la mise en œuvre du plan de rotation de l'associé en audit de la banque, y compris quant à la transition et à l'échéancier des candidats approuvés pour devenir responsable de la mission et principaux associés des audits futurs d'EY, sous réserve du maintien de la performance par EY et de l'approbation par les actionnaires de la nomination d'EY.
- Examiner le rapport annuel sur l'indépendance de l'auditeur nommé par les actionnaires et recommander au conseil pour qu'il recommande aux actionnaires la nomination de l'auditeur nommé par les actionnaires.
- Examiner le Rapport d'informations sur la qualité de l'audit : Résultats des inspections de l'automne 2019 du Conseil canadien sur la reddition de comptes (CCRC).
- Approuver au préalable toutes les missions d'EY (y compris les services liés à l'audit et non liés à l'audit).
- Examiner les mises à jour de l'auditeur nommé par les actionnaires sur les faits nouveaux mondiaux en matière d'audit et de réglementation visant les auditeurs et leur incidence sur la banque, y compris les nouvelles normes d'audit pour améliorer la communication de l'information par les auditeurs.

Finances et IFRS, présentation de l'information financière

- Superviser le processus de présentation de l'information financière annuelle et trimestrielle de la banque, notamment la présentation de l'information financière de la banque aux termes des IFRS.
- Recevoir des mises à jour régulières du service des finances relativement aux politiques comptables importantes et aux jugements qualitatifs et quantitatifs importants sur les politiques et estimations comptables de la banque, ainsi qu'aux changements importants à l'information à fournir dans les états financiers, y compris ceux se rapportant aux domaines particuliers axés sur la surveillance des contrôles internes comme il est indiqué ci-dessus.
- Assister à des séances de formation sur diverses questions de présentation de l'information financière et divers changements comptables, y compris IFRS 16 — Contrats de location et IFRS 17 — Contrats d'assurance.
- Superviser la mise en œuvre par la banque d'IFRS 15 — Produit des activités ordinaires tirées de contrats conclus avec les clients eu égard aux nouveaux processus et contrôles et aux nouvelles informations à fournir.

Conformité

- Recevoir des comptes rendus sur le respect de la protection des consommateurs, notamment sur les faits nouveaux en matière de réglementation applicables.
- Examiner l'information à l'égard des vérifications de conformité, des questions de surveillance et des examens de réglementation, ainsi que des faits nouveaux en matière de réglementation.
- Recevoir des mises à jour régulières du chef de la conformité et de dirigeants responsables de la conformité de la banque sur l'efficacité des principaux contrôles réglementaires, les risques émergents, les principaux changements à la réglementation et les principales questions de réglementation.
- Examiner l'information à l'égard du programme de conformité à la règle Volcker de la banque, y compris les rapports sur l'efficacité du service de l'audit interne et de la conformité.
- Faire un examen constructif du mode d'évaluation de l'efficacité du service de la conformité et examiner et approuver le plan annuel du service de la conformité.

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

- Superviser la mise en œuvre et l'efficacité soutenue du programme de lutte contre le blanchiment d'argent, le financement des activités terroristes, les sanctions économiques et la corruption (programme LBA), y compris l'évaluation du risque connexe.
- Examiner et approuver le plan annuel du service LBA, notamment les priorités stratégiques de la banque en matière de LBA.
- Recevoir des mises à jour régulières du chef mondial de la lutte contre le blanchiment d'argent de la banque, notamment sur les faits nouveaux en matière de réglementation applicables et sur la conception, le fonctionnement et l'avancée des principales initiatives.
- Recevoir des mises à jour régulières sur l'avancée des principales mises à jour technologiques pour accroître les efficacités d'exploitation et assister à une séance de formation sur la technologie LBA.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le comité d'audit, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Politiques d'approbation préalable et honoraires versés à l'auditeur nommé par les actionnaires » de la notice annuelle 2019 de la banque (au www.sedar.com ou au www.td.com/francais/investisseurs/accueilrapports-financiers/notices-annuelles/notices.jsp).

RAPPORT DU COMITÉ DU RISQUE

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

William E. Bennett (président); Amy W. Brinkley; Colleen A. Goggins; David E. Kepler; Alan N. MacGibbon; et Karen E. Maidment

Indépendance

Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants

Réunions

10 au cours de l'exercice 2019, y compris 2 réunions conjointes avec le comité d'audit et une réunion conjointe avec le comité des ressources humaines

Performance

Le comité a examiné sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2019

Responsabilités

Le comité du risque est chargé de surveiller la gestion du profil de risque de la banque et d'approuver les politiques et les cadres de gestion des risques à l'échelle de l'entreprise qui contribuent au respect des critères d'appétit pour le risque de la banque et développent la culture de gestion des risques de la banque. Les principales responsabilités prévues dans la charte du comité sont notamment les suivantes :

- approuver le cadre de gestion des risques et les cadres et politiques relatifs aux catégories de risques connexes qui établissent les niveaux d'approbation appropriés pour les décisions et les autres mesures afin de gérer le risque auquel la banque est exposée
- examiner et recommander l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de la banque aux fins d'approbation par le conseil
- surveiller les principaux risques de la banque qui figurent dans le cadre de gestion des risques
- examiner le profil de risque et la performance de la banque par rapport à l'appétit pour le risque
- fournir une tribune pour l'analyse globale du risque à l'échelle de l'entreprise, notamment tenir compte des tendances et des risques actuels et émergents

Le comité se réunit régulièrement sans que les membres de la direction soient présents, et séparément, à tour de rôle, avec le chef de la direction et le chef de la gestion des risques sans les autres membres de la direction. Le comité, de même que l'ensemble du conseil, accorde toujours la priorité à la prestation de conseils stratégiques et au maintien d'un dialogue soutenu avec la direction en ce qui a trait aux questions relatives aux risques.

Faits saillants en 2019

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

Cadre de gestion des risques et processus relatif à l'appétit pour le risque	• Examiner et approuver le cadre de gestion des risques de la banque, qui continue d'intégrer davantage l'énoncé en matière d'appétit de TD pour le risque à l'échelle de l'entreprise et améliore la culture de gestion du risque de la banque et sa compréhension de la façon dont la banque perçoit le risque, sa tolérance au risque et la hiérarchisation des décisions en fonction du risque. • Examiner et commenter tout au long de l'année les mises à jour et les améliorations proposées de l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de la banque avant d'en recommander une version révisée à l'approbation du conseil. • Examiner l'évaluation faite par la gestion des risques de la performance de la banque au chapitre des risques par rapport à l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de la banque et en faire un élément clé du processus de prise de décision relatif à la rémunération des hauts dirigeants. • Superviser l'amélioration des cadres de gestion des risques pour les principales catégories de risques de la banque.
Gouvernance, risque et contrôle	• Assister à des présentations approfondies sur la cybersécurité, y compris des mises à jour sur le contexte changeant des cybermenaces, la sécurité des applications, en mettant particulièrement l'accent sur les principaux actifs numériques de TD, et sur l'amélioration des contrôles, du plan d'intervention et des capacités de résilience. • Examiner et approuver les plans de redressement et de résolution de la banque et recevoir un rapport sur les tests de tension connexes. • Recevoir des rapports sur la supervision par la direction des principaux risques et enjeux et des principales mesures d'atténuation de tous les principaux secteurs d'activité de la banque et en discuter avec les dirigeants. • Examiner les comptes rendus de la direction sur la technologie, y compris la gestion de l'accès, le risque d'exploitation et de modèle, le risque environnemental et social, la gestion du risque lié aux tiers, le risque lié aux données sur les actifs et le risque lié à la livraison des projets. • Examiner et approuver la délégation des limites en matière de risque et de crédit à la direction.
Risques émergents	• Examiner les mises à jour sur les risques émergents dans le tableau de pointage sur les risques d'entreprise et discuter, entre autres choses, des sujets suivants : le risque géopolitique, l'état de préparation en cas de ralentissement économique, la conformité aux lois et aux règlements et le risque lié à la conduite ainsi que les risques stratégiques liés au secteur en évolution. • Participer à une séance de formation donnée par un tiers cabinet d'experts-conseils afin de promouvoir la connaissance et les discussions au sujet des risques liés aux changements climatiques.
Culture de la gestion du risque	• Continuer de veiller à ce que la banque soutienne une culture qui valorise la responsabilisation, la transmission des problèmes aux échelons supérieurs et leur règlement rapide, s'enrichisse des expériences passées et encourage la communication franche et la transparence dans tous les aspects de la prise de risques.
Activités de gestion des risques	• Examiner des exposés sur les activités de gestion des risques, notamment les rapports sur la conformité aux politiques de gestion des risques et aux limites de celles-ci, les rapports sur le processus interne d'évaluation de la suffisance des fonds propres, les résultats des évaluations des tests de tension de l'entreprise afin de repérer et d'évaluer les risques propres à la banque, d'établir les tolérances au risque et de soutenir les décisions stratégiques, et un examen en profondeur du portefeuille de crédit de la banque.

Activités de gestion des risques (suite)

- Assister à des exposés par la direction sur des questions particulièrement pertinentes, comme la transition liée à l'abandon du taux interbancaire offert, la légalisation du cannabis, le survol et l'élaboration de contrats d'assurance aux termes d'IFRS 17 et le risque lié au provisionnement pour l'assurance.
- Superviser les risques de liquidité et de marché pour les activités autres que de négociation et les activités connexes de la fonction trésorerie et gestion du bilan.
- Évaluer le caractère adéquat du budget annuel et du plan des ressources de la fonction de gestion des risques et évaluer l'efficacité de la fonction.
- Évaluer l'efficacité du chef de la gestion des risques et approuver son mandat.

Rapports relatifs à la gestion des risques

- Examiner les tableaux de pointage trimestriels sur les risques d'entreprise qui comprennent les principaux risques et les risques émergents de la banque ainsi que la performance par rapport à l'appétit pour le risque.
- Recevoir des mises à jour portant sur la gestion des principaux types de risques de la banque et des rapports sur quelque exposition appréciable aux principales catégories de risques, ainsi que d'autres mises à jour sur des sujets d'actualité.

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS DES ACTIONNAIRES

Pour obtenir de l'information sur l'exercice des droits de vote à l'assemblée, voir « Renseignements sur les droits de vote » dans la présente circulaire. Adresser les autres demandes comme suit :

Situation :	Nature de la demande de renseignements :	Coordonnées :
Actionnaire inscrit (votre nom figure sur votre certificat d'actions de TD)	Dividendes non versés, certificats d'actions perdus, succession, changements d'adresse dans le registre des actionnaires, changements du compte bancaire de dividendes, plan de réinvestissement des dividendes, ou élimination de l'envoi en double des documents aux actionnaires, ou interruption (ou reprise) de l'envoi des rapports annuels et trimestriels	Agent des transferts Société de fiducie AST (Canada) C.P. 700, Succursale B Montréal (Québec) H3B 3K3 1-800-387-0825 (Canada ou É.-U. seulement) ou 416-682-3860 Télécopieur : (demandes de renseignements généraux) 1-888-249-6189 ou (envoi des procurations) 416-368-2502 ou (sans frais Canada ou É.-U. seulement) 1-866-781-3111 Courriel : inquiries@astfinancial.com ou www.astfinancial.com/ca-fr
Actions de TD détenues par l'intermédiaire du système d'inscription directe aux États-Unis	Dividendes non versés, certificats d'actions perdus, succession, changements d'adresse dans le registre des actionnaires, ou élimination de l'envoi en double des documents aux actionnaires, ou interruption (ou reprise) de l'envoi des rapports annuels et trimestriels	Co-agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres Computershare P.O. Box 505000 Louisville, KY 40233 ou 462 South 4th Street, Suite 1600 Louisville, KY 40202 1-866-233-4836 ATS pour personnes malentendantes : 1-800-231-5469 Actionnaires à l'extérieur des États-Unis : 201-680-6578 ATS pour actionnaires à l'extérieur des États-Unis : 201-680-6610 www.computershare.com/investor
Propriétaire véritable d'actions de TD détenues au nom d'un intermédiaire	Vos actions de TD, y compris les questions relatives au plan de réinvestissement des dividendes et aux envois des documents aux actionnaires	Votre intermédiaire

Rapports annuels et trimestriels et résultats du vote

Les propriétaires véritables qui souhaitent recevoir les états financiers trimestriels de la banque pour le prochain exercice doivent remplir et retourner la demande de rapports trimestriels ci-jointe ou les actionnaires inscrits doivent cocher la case de « Demande relative aux rapports trimestriels » du formulaire de procuration ci-joint. Pour consulter les rapports trimestriels aux actionnaires de la banque dès leur diffusion, veuillez vous rendre sur le site Web de la banque, sous l'onglet Investisseurs le jour de leur diffusion (www.td.com/francais/investisseurs/accueil/rapports-financiers/resultats-trimestriels/qtr-2020.jsp). Les actionnaires inscrits peuvent choisir de ne plus recevoir les rapports annuels de la banque, qui renferment les états financiers annuels de la banque et le rapport de gestion annuel de la banque, en cochant la case de renonciation au rapport annuel au bas du formulaire de procuration. Si vous ne cochez pas cette case au bas du formulaire de procuration, vous continuerez de recevoir les rapports annuels. Si vous avez déjà choisi de ne pas recevoir les rapports annuels et aimeriez recommencer à les recevoir, veuillez communiquer avec Société de fiducie AST (Canada), l'agent des transferts de la banque, à l'adresse indiquée ci-dessus.

Après qu'ils auront été affichés, si vous souhaitez consulter une copie des résultats de vote de l'assemblée, vous pouvez les trouver sur le site Web de la banque (www.td.com/francais/investisseurs/accueil/assemblees-annuelles/2020/index.jsp), à l'adresse www.sedar.com ou à l'adresse www.sec.gov. Vous pouvez aussi demander aux Relations avec les actionnaires de TD de vous en envoyer une copie imprimée par la poste.

Pour toutes les autres demandes de renseignements des actionnaires	Pour communiquer directement avec les administrateurs indépendants
Veuillez communiquer avec les Relations avec les actionnaires de TD, • Par téléphone au 416-944-6367 ou au 1-866-756-8936 • Par la poste, à l'adresse suivante : La Banque Toronto-Dominion a/s Relations avec les actionnaires de TD C.P. 1, Toronto-Dominion Centre Toronto (Ontario) M5K 1A2 • Par courriel, à l'adresse tdshinfo@td.com	Pour communiquer avec les administrateurs indépendants par l'intermédiaire du président du conseil : • Par la poste, à l'adresse suivante : M. Brian M. Levitt Président du conseil La Banque Toronto-Dominion C.P. 1, Toronto-Dominion Centre Toronto (Ontario) M5K 1A2 • Par courriel, aux Relations avec les actionnaires de TD, à l'adresse tdshinfo@td.com. Les courriels adressés à M. Levitt aux fins de communication directe avec les administrateurs indépendants seront remis à M. Levitt.

