

# LA BANQUE TORONTO-DOMINION

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

Le 2 avril 2009

À l'attention de nos actionnaires

Vous êtes invité à vous joindre à nous à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de La Banque Toronto-Dominion qui aura lieu au Centre du commerce et des congrès de Saint John, 1 Market Square, Saint John (Nouveau-Brunswick) le 2 avril 2009 à 9 h 30 (heure de l'Atlantique).

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

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

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

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

Recevez nos salutations distinguées.

Le président du conseil



John Thompson

Le président et chef de la direction



Ed Clark



**Groupe Financier Banque TD**

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

DATE :	Le jeudi 2 avril 2009
HEURE :	9 h 30 (heure de l'Atlantique)
LIEU :	Centre du commerce et des congrès de Saint John 1 Market Square Saint John (Nouveau-Brunswick) E2L 4Z6

Ordre du jour :

1. recevoir les états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2008 ainsi que le rapport des vérificateurs s'y rapportant;
2. élire les administrateurs;
3. nommer les vérificateurs;
4. étudier certaines propositions soumises par des actionnaires et décrites à l'annexe A de la circulaire de procuration de la direction ci-jointe; et
5. traiter toute autre question qui peut être dûment soulevée à l'assemblée.

Le 9 février 2009 (soit la date servant à déterminer quels actionnaires ont le droit de recevoir le présent avis), on comptait 850 042 743 actions ordinaires de La Banque Toronto-Dominion (la « Banque ») en circulation, lesquelles, sous réserve des restrictions applicables de la *Loi sur les banques* (Canada), donnaient droit de vote à l'égard de chacune des questions soumises au vote à l'assemblée.

Si vous ne pouvez être présent, nous vous prions d'exercer les droits de vote se rattachant à vos actions au moyen du formulaire de procuration ou de la demande d'instructions de vote ci-joint.

### **Actionnaires inscrits**

Les actionnaires inscrits devraient remplir et signer le formulaire de procuration ci-joint et le retourner dans l'enveloppe prévue à cette fin. Les procurations doivent parvenir à l'agent des transferts de la Banque, Compagnie Trust CIBC Mellon, ou au secrétaire de la Banque au moins 24 heures avant l'assemblée :

Agent des transferts de la Banque, Compagnie Trust CIBC Mellon	OU	Secrétaire de la Banque
<ul style="list-style-type: none"><li>• par télécopieur au 416-368-2502 ou (sans frais) au 1-866-781-3111;</li><li>• par la poste, au Service des procurations, C.P. 721, Agincourt (Ontario) M1S 0A1; ou</li><li>• en mains propres, au 320 Bay Street, Toronto (Ontario) M5H 4A6</li></ul>		<ul style="list-style-type: none"><li>• par la poste ou en mains propres, aux Services juridiques, Groupe Financier Banque TD, TD Tower, 66, rue Wellington Ouest, 12<sup>e</sup> étage, Toronto (Ontario) M5K 1A2.</li></ul>

### **Actionnaires non inscrits**

Les actionnaires non inscrits devraient suivre les directives indiquées sur la demande d'instructions de vote ou un autre formulaire de procuration fourni par leurs intermédiaires en ce qui concerne la marche à suivre pour voter.

Pour de plus amples renseignements sur les actionnaires inscrits et les actionnaires non inscrits, voir la section intitulée « Renseignements sur les droits de vote » dans la circulaire de procuration de la direction ci-jointe.

Toronto, le 19 février 2009

Par ordre du conseil d'administration,



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

## Circulaire de procuration de la direction

À L'INTÉRIEUR		
RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE	1	
ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE	3	
États financiers	3	
Élection des administrateurs	3	
Nomination des vérificateurs	4	
Propositions des actionnaires	4	
CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS	5	
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	11	
Plan d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes	11	
Structure de la rémunération des administrateurs pour l'exercice 2008	12	
Exigences d'actionnariat des administrateurs	12	
Tableau de la rémunération des administrateurs	13	
Tableaux des attributions en vertu de plans incitatifs	14	
GOUVERNANCE	15	
Rapport du comité de gouvernance	15	
Rapport du comité de vérification	16	
Rapport du comité du risque	16	
Rapport du comité des ressources de direction	17	
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	18	
Stratégie relative à la valeur totale de la rémunération des dirigeants	18	
Volets de la valeur totale de la rémunération des dirigeants	19	
Description des plans de valeur totale de la rémunération des dirigeants	19	
Plan de rémunération des dirigeants de la Banque TD	19	
Plans propres aux autres secteurs	21	
Description des plans à base de titres de participation	21	
Évaluation des titres de participation	23	
Description détaillée des plans de retraite	25	
Description détaillée des avantages sociaux et des avantages indirects	25	
Exigences d'actionnariat	26	
Groupe de référence aux fins d'analyse comparative en 2008	26	
Performance globale en 2008 et coefficient du rendement d'entreprise	28	
		Calcul des attributions individuelles — président et chef de la direction 29
		Détermination des attributions individuelles — autres membres de la haute direction visés 31
		Graphiques de rendement 35
		TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION 37
		ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF 39
		Attributions d'actions en cours 39
		Valeur à l'acquisition ou au paiement des attributions en vertu d'un plan incitatif 40
		PRESTATIONS EN VERTU DES PLANS DE RETRAITE 40
		Conventions de retraite des membres de la haute direction visés 40
		Tableau des plans de retraite 43
		Mécanismes relatifs à la retraite de M. Clark 43
		Obligation au titre des prestations constituées des membres de la haute direction visés 44
		PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE 45
		Ententes relatives à l'emploi — président et chef de la direction 45
		Ententes relatives à l'emploi — chef de groupe, Finances et chef des finances 46
		Ententes relatives à l'emploi — chef de groupe, Activités mondiales d'assurance et chef de groupe, Stratégie et président adjoint, TD Canada Trust 46
		Calcul des prestations en cas de cessation des fonctions 46
		OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS 48
		Lignes directrices relatives aux offres excédentaires, à la dilution et au taux d'absorption des options d'achat d'actions 51
		PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS ET AUTRES OPÉRATIONS AVEC LA BANQUE 51
		ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS 52
		APPROBATION DES ADMINISTRATEURS 52
		ANNEXE A — PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES 53
		ANNEXE B — INFORMATION CONCERNANT LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE 58
		DEMANDE DE RENSEIGNEMENTS DES ACTIONNAIRES 65

À moins d'indication contraire, tous les renseignements figurant dans la présente circulaire de procuration de la direction sont en date du 22 janvier 2009. Des renseignements supplémentaires concernant la Banque peuvent être consultés sur SEDAR au [www.sedar.com](http://www.sedar.com), ainsi que sur notre site Web au [www.td.com](http://www.td.com).

### RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE

#### POURQUOI LA BANQUE TIENT-ELLE UNE ASSEMBLÉE ANNUELLE?

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

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

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

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

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

### **COMBIEN AI-JE DE DROITS DE VOTE?**

Sauf dans le cas de certaines restrictions exposées ci-après à la rubrique « Quels sont les droits de vote admissibles et les restrictions relatives aux droits de vote? », vous avez droit à une voix pour chaque action ordinaire immatriculée à votre nom ou dont vous êtes propriétaire véritable le 9 février 2009.

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

Le 9 février 2009, on comptait 850 042 743 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.

Conformément à ses dispositions, la Loi sur les banques interdit à une personne ou entité d'être propriétaire de plus de 10 % des actions ordinaires sans approbation. À la connaissance des administrateurs et des hauts dirigeants de la Banque, aucune personne n'est propriétaire de plus de 10 % des actions ordinaires ni n'exerce un contrôle sur un tel pourcentage d'actions.

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

### **DE QUELLE MANIÈRE EST-CE QUE JE VOTE?**

#### **Actionnaires inscrits**

Vous êtes un actionnaire inscrit si votre nom figure sur votre certificat d'actions ou si vous détenez vos actions par l'entremise du système d'inscription directe aux États-Unis. Les actionnaires inscrits habilités à voter peuvent le faire en personne à l'assemblée.

**Si vous êtes habilité à voter mais que vous ne serez pas présent à l'assemblée, vous pouvez autoriser une autre personne, appelée un fondé de pouvoir, à assister à l'assemblée et à voter pour votre compte.** Tout formulaire de procuration légal peut être utilisé, et un formulaire de procuration est fourni avec la présente circulaire de procuration de la direction pour les actionnaires admissibles. La manière dont les actionnaires inscrits peuvent voter par procuration est expliquée à la rubrique « Comment mes droits de vote seront-ils exercés si je vote par procuration? ».

#### **Propriétaires véritables (actionnaires non inscrits)**

La plupart des actionnaires sont des « propriétaires véritables » qui sont des actionnaires non inscrits. Vous êtes un actionnaire non inscrit si vous détenez en propriété véritable des actions ordinaires qui sont immatriculées au nom d'un intermédiaire, comme une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières, un fiduciaire ou un autre prête-nom, et que, par conséquent, les actions ne sont pas immatriculées à votre nom.

Les actionnaires non inscrits peuvent voter soit en personne, soit par procuration. Tel que l'exige la législation canadienne en valeurs mobilières, vous recevrez de votre intermédiaire soit une demande d'instructions de vote ou un formulaire de procuration pour le nombre d'actions ordinaires détenues. Pour exercer les droits de vote afférents à vos actions, vous devez suivre à la lettre les directives indiquées sur la demande d'instructions de vote ou sur le formulaire de procuration qui vous est fourni par votre intermédiaire.

Étant donné que la Banque a un accès restreint aux noms de ses actionnaires non inscrits ou aux titres qu'ils détiennent, vous devez procéder de la manière suivante pour voter en personne à l'assemblée : a) insérez votre nom dans l'espace réservé à cette fin ou cochez la case appropriée sur la demande d'instructions de vote ou le formulaire de procuration afin de vous nommer à titre de fondé de pouvoir; et b) retournez le document dans l'enveloppe fournie ou de la manière autorisée par votre intermédiaire. Aucune autre partie du formulaire ne doit être remplie étant donné que votre vote sera alors pris à l'assemblée.

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

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

**POUR l'élection à titre d'administrateurs des candidats dont le nom figure sous la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs »;**

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

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

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

Le formulaire de procuration ou la demande 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 ses droits de vote comme bon lui semble à l'égard de ces questions.

### PUIS-JE NOMMER UN AUTRE FONDÉ DE POUVOIR?

Oui, si vous êtes un actionnaire inscrit canadien ou américain ou si vous êtes un actionnaire non inscrit canadien. Les personnes nommées à titre de fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ou la demande d'instructions de vote ci-joint sont des administrateurs de la Banque. **Si vous désirez nommer une autre personne pour vous représenter à l'assemblée, vous pouvez le faire de l'une ou l'autre des manières indiquées ci-dessous. Les procurations doivent parvenir à l'agent des transferts de la Banque, Compagnie Trust CIBC Mellon, ou au secrétaire de la Banque, au moins 24 heures avant l'assemblée.**

Actionnaires inscrits (Canada ou États-Unis)	Actionnaires non inscrits (propriétaires véritables) (Canada seulement)
<ol style="list-style-type: none"><li>Inscrivez le nom de cette personne dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire de procuration OU remplissez une autre procuration.</li><li>Transmettez la procuration de l'une ou l'autre des manières indiquées pour les actionnaires inscrits dans l'avis d'assemblée annuelle imprimé sur la deuxième page de couverture de la présente circulaire</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>Inscrivez le nom de cette personne dans l'espace réservé à cette fin dans la demande d'instructions de vote ou le formulaire de procuration que vous fournit votre intermédiaire.</li><li>Retournez les instructions de vote ou la procuration dans l'enveloppe fournie ou de la manière autorisée par votre intermédiaire, selon les procédures de vote fournies par votre intermédiaire.</li></ol> <p><i>N'oubliez pas que votre fondé de pouvoir <u>doit assister</u> à l'assemblée en personne pour que votre vote soit pris en compte.</i></p>

### COMMENT PUIS-JE MODIFIER MON VOTE?

Si vous êtes un actionnaire inscrit et si vous signez et retournez le formulaire de procuration ci-joint, vous pouvez le révoquer en remettant un avis écrit au secrétaire de la Banque de l'une ou l'autre des manières indiquées pour les actionnaires inscrits dans l'avis d'assemblée annuelle imprimé sur la deuxième page de couverture de la présente circulaire au plus tard à la fermeture des bureaux (heure de Toronto) le 1<sup>er</sup> avril 2009, ou au président de l'assemblée avant le début de l'assemblée. Votre avis écrit doit indiquer clairement votre intention.

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

### LE VOTE EST-IL CONFIDENTIEL?

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

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

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

## ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

### ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés comparatifs et le rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2008 renferment l'information financière concernant la Banque. Ces documents sont inclus dans le rapport annuel 2008 de la Banque (le rapport annuel) et peuvent être consultés sur SEDAR au [www.sedar.com](http://www.sedar.com) ou sur notre site Web au [www.td.com](http://www.td.com). Le rapport annuel est posté aux actionnaires avec la présente circulaire. Les actionnaires qui souhaitent obtenir d'autres exemplaires du rapport annuel peuvent en faire la demande aux Relations avec les actionnaires TD aux numéros de téléphone ou à l'adresse de courriel indiqués sur la troisième page de couverture. Les états financiers annuels et le rapport des vérificateurs sur ceux-ci seront soumis aux actionnaires à l'assemblée annuelle.

### ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

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

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

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

### NOMINATION DES VÉRIFICATEURS

Il est proposé de renouveler le mandat du cabinet Ernst & Young s.r.l. en tant que vérificateurs de la Banque. Les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter POUR le renouvellement du mandat de Ernst & Young s.r.l. en qualité de vérificateurs de la Banque jusqu'à la prochaine assemblée des actionnaires à laquelle des vérificateurs seront nommés. Au cours de chacun des cinq derniers exercices financiers, y compris l'exercice terminé le 31 octobre 2008, Ernst & Young s.r.l. ont occupé la fonction de vérificateurs de la Banque, conformément à la Loi sur les banques et sont devenus les seuls vérificateurs de la Banque à compter de l'exercice 2006. PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. ont déjà agi, avec Ernst & Young s.r.l., en tant que vérificateurs de la Banque et ont renoncé à leurs fonctions de vérificateurs de la Banque en date du 23 janvier 2006.

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

Le comité de vérification de la Banque a mis en œuvre une politique restreignant les services qui peuvent être fournis par les vérificateurs nommés par les actionnaires et les honoraires versés à ces vérificateurs. Les services devant être fournis par les vérificateurs nommés par les actionnaires, de même que les honoraires correspondant à ces services, doivent être autorisés en vertu de la loi et de la politique, et nécessitent aussi l'approbation préalable du comité de vérification aux termes de la politique. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les politiques d'approbation préalable et les honoraires pour les services des vérificateurs nommés par les actionnaires, veuillez consulter la notice annuelle 2008 de la Banque à partir de la page 16 (au [www.sedar.com](http://www.sedar.com) ou au [www.td.com/francais/rapports/2008/2008noticeannuel.pdf](http://www.td.com/francais/rapports/2008/2008noticeannuel.pdf)). Les honoraires versés aux vérificateurs nommés par les actionnaires, Ernst & Young s.r.l., pour les trois derniers exercices financiers sont indiqués dans le tableau ci-dessous.

<i>(en milliers de dollars canadiens)</i>	Honoraires versés à Ernst & Young s.r.l.		
	2008	2007	2006
Honoraires de vérification <sup>1)</sup>	18 733 \$	14 942 \$	16 343 \$
Honoraires pour services liés à la vérification <sup>2)</sup>	3 192	2 727	1 072
Honoraires pour services fiscaux <sup>3)</sup>	2 751	203	519
Autres honoraires <sup>4)</sup>	598	336	276
Total	25 274 \$	18 208 \$	18 210 \$

#### Notes :

- 1) Les honoraires de vérification représentent les honoraires professionnels relatifs à la vérification des états financiers de la Banque, à d'autres services normalement offerts par les vérificateurs nommés par les actionnaires dans le cadre de dépôts légaux auprès des autorités de réglementation ou de mandats prévus par la loi et à l'exécution de procédures précises à l'égard des exigences visant des intermédiaires qualifiés pour les rapports présentés à l'Internal Revenue Service des États-Unis.
- 2) Les honoraires pour services liés à la vérification représentent les honoraires pour les services de certification et services connexes rendus par les vérificateurs de la Banque. Ces services comprennent les vérifications des programmes d'avantages sociaux, les consultations comptables et fiscales ayant trait aux acquisitions et désinvestissements, les examens des contrôles des applications et des contrôles généraux, les services d'attestation non exigés en vertu d'une loi ou d'une réglementation et l'interprétation des normes comptables, des normes fiscales et des normes de présentation de l'information financière et des services de conseils en technologie de l'information.
- 3) Les honoraires pour services fiscaux englobent les honoraires pour : les services d'observation fiscale en matière d'impôts sur le bénéficiaire et d'impôts indirects qui comprennent en général la préparation des déclarations de revenu initiales et modifiées de même que des demandes de remboursement; les services de conseils en fiscalité, notamment l'assistance relative aux contrôles, aux appels et aux décisions en matière d'impôt dans le cadre de fusions, d'acquisitions et de structures de financement; les publications fiscales sous forme électronique et sur papier; les services de planification fiscale qui comprennent les services fiscaux aux résidents étrangers et canadiens, de même que les services se rapportant aux questions touchant les prix de transfert. L'augmentation de 2,5 millions de dollars des honoraires pour services fiscaux en 2008 est principalement attribuable aux services se rapportant aux acquisitions et à d'autres opérations envisagées.
- 4) Les autres honoraires comprennent les honoraires pour services liés aux questions d'insolvabilité et de rentabilité, qu'ils soient versés par la Banque ou par des tiers, limités aux cas où la Banque est participant minoritaire à un syndicat et n'est pas en mesure d'exercer une influence sur le choix ni d'arrêter le choix de la firme de vérification externe à utiliser. Dans ces cas, les services des vérificateurs nommés par les actionnaires sont retenus pour fournir de l'aide dans le cadre des revues des activités d'exploitation, des négociations avec les prêteurs, des évaluations des plans d'affaires, de la restructuration de la dette et du recouvrement des actifs. Les honoraires versés à Ernst & Young s.r.l. par des tiers pour services liés à des questions d'insolvabilité et de rentabilité ont atteint 0,28 million de dollars (0,04 million de dollars en 2007, 0,04 million de dollars en 2006). Entrent dans cette catégorie les honoraires relatifs à la vérification des organismes de bienfaisance, aux rapports portant sur le chapitre 5970 et la norme SAS 70, qui traitent des procédures de contrôle des organismes de services, aux services de vérification de certaines structures d'accueil que la Banque administre, aux vérifications de fonds inscrits à la SEC et aux études de référence.

### PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

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

Les actionnaires ont jusqu'au 23 novembre 2009 pour soumettre des propositions à la Banque aux fins de leur inclusion dans la circulaire de procuration de la direction dans le cadre de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de l'année prochaine.

## CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

Les tableaux qui suivent présentent des renseignements sur les candidats proposés à l'élection aux postes d'administrateurs. Ces renseignements indiquent notamment les comités du conseil dont les candidats sont actuellement membres et la présence de ceux-ci aux réunions des comités et du conseil au cours des 12 mois terminés le 31 octobre 2008 ainsi que les autres conseils de sociétés ouvertes auxquels ils siègent. En plus d'assister aux réunions indiquées ci-dessous, les administrateurs assistent de temps à autre à des réunions d'autres comités sur invitation. Il y a eu trois réunions spéciales du conseil au cours de l'exercice 2008. Tous les candidats (sauf M. Levitt, nommé le 3 décembre 2008) ont assisté à plus de 75 % des réunions du conseil et des comités.

Les tableaux indiquent aussi le poste principal actuel et les postes principaux occupés au cours des cinq dernières années, le cas échéant. De plus, les tableaux indiquent les titres que détiennent actuellement les candidats sous forme d'actions ordinaires détenues en propriété véritable, directement ou indirectement, ou sur lesquelles ils exercent un contrôle ou une emprise, et les unités d'actions différées (UAD), chacune équivalant à une action ordinaire, créditées aux candidats. La valeur totale des actions (à la fin de l'année civile) est indiquée en dollars, de même que le montant représentant les titres détenus par chaque administrateur en excédent (ou en deçà) des exigences d'actionnariat (EA) (une description plus détaillée est donnée à la page 12 de la présente circulaire).

 <p><u>William E. Bennett</u>          Âge : 62 ans          Chicago (IL) É.-U.A.          Administrateur depuis mai 2004  <b>Indépendant</b>          Expert financier désigné du comité de vérification</p>	<p>M. Bennett est administrateur de sociétés. Il est l'ancien président et chef de la direction de Draper &amp; Kramer, Inc., société de services financiers et immobiliers de Chicago. M. Bennett détient un diplôme de premier cycle en économie du Kenyon College et une maîtrise en administration des affaires de l'Université de Chicago.</p>				
	<b>Membre du conseil/de comités</b>		<b>Présence</b>		<b>Membre du conseil de sociétés ouvertes<sup>3)</sup> (Bourse : symbole)</b>
	Conseil		11 sur 11	100 %	Néant
	Vérification		9 sur 9	100 %	
	Risque		10 sur 10	100 %	
	Total combiné		30 sur 30	100 %	
<b>Titres détenus</b>					
Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD <sup>5)</sup>	Montant au-dessus des EA
2009	néant	16 480	16 480	716 056 \$	266 056 \$
2008	néant	12 316	12 316	855 962 \$	405 962 \$

 <p><u>Hugh J. Bolton</u>          Âge : 70 ans          Edmonton (AB)          Canada          Administrateur depuis avril 2003  <b>Indépendant</b>          Expert financier désigné du comité de vérification</p>	<p>M. Bolton est président non dirigeant du conseil d'administration d'EPCOR Utilities Inc., société énergétique intégrée. M. Bolton est président et chef de la direction et associé à la retraite de Coopers &amp; Lybrand Canada, comptables agréés. En février 2007, M. Bolton est devenu président du conseil non membre de la direction de Matrikon Inc. Il détient un diplôme de premier cycle en économie de l'Université de l'Alberta. M. Bolton est comptable agréé et Fellow de l'Alberta Institute of Chartered Accountants.</p>				
	<b>Membre du conseil/de comités</b>		<b>Présence</b>		<b>Membre du conseil de sociétés ouvertes<sup>3)</sup> (Bourse : symbole)</b>
	Conseil		11 sur 11	100 %	Matrikon Inc. (TSX : MTK) Chemins de fer nationaux du Canada (TSX, NYSE : CNR) EPCOR Utilities Inc. (non cotée) Teck Cominco Limited (TSX : TCK.A, NYSE : TCK) WestJet Airlines Ltd. (TSX : WJA)
	Vérification (président)		9 sur 9	100 %	
	Risque		9 sur 10	90 %	
	Total combiné		29 sur 30	97 %	
<b>Titres détenus</b>					
Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions et des UAD <sup>5)</sup>	Montant au-dessus des EA
2009	1 000	15 955	16 955	736 695 \$	286 695 \$
2008	1 000	12 599	13 599	945 131 \$	495 131 \$



John L. Bragg

Âge : 68 ans

Collingwood (N.-É.)

Canada

Administrateur

depuis octobre 2004

**Indépendant**

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

Membre du conseil/de comités		Présence		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)	
Conseil		10 sur 11	91 %	Les Aliments Maple Leaf Inc. (TSX : MFI)	
Vérification		9 sur 9	100 %	Empire Company Limited (TSX : EMP.A)	
Total combiné		19 sur 20	95 %		
Titres détenus					
Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD <sup>5)</sup>	Montant au-dessus des EA
2009	198 837	12 293	211 130	9 173 599 \$	8 723 599 \$
2008	198 837	8 756	207 593	14 427 713 \$	13 977 713 \$



W. Edmund Clark

Âge : 61 ans

Toronto (ON) Canada

Administrateur

depuis août 2000

**Non indépendant**

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

Membre du conseil/de comités		Présence		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)	
Conseil		10 sur 11	91 %	TD AMERITRADE Holding Corporation (NASD : AMTD)	
Titres détenus					
Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Pour l'actionnariat exigé et réel des membres de la haute direction, voir le tableau des exigences d'actionnariat à la page 26.	
2009	5 328	512 835	518 163		
2008	5 328	494 050	499 378		



Wendy K. Dobson

Âge : 67 ans

Uxbridge (ON)

Canada

Administratrice

depuis octobre 1990

**Indépendante**

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

Membre du conseil/de comités		Présence		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)	
Conseil		10 sur 11	91 %	TransCanada Corporation (TSX, NYSE :TRP)	
Gouvernance		3 sur 3 <sup>6)</sup>	100 %	TransCanada Pipelines Limited (TSX, NYSE :TCA)	
Risque		7 sur 7 <sup>7)</sup>	100 %		
Total combiné		20 sur 21	95 %		
Titres détenus					
Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD <sup>5)</sup>	Montant au-dessus des EA
2009	7 659	14 921	22 580	981 101 \$	531 101 \$
2008	7 373	12 196	19 569	1 360 046 \$	910 046 \$



Donna M. Hayes  
 Âge : 52 ans  
 Toronto (ON) Canada  
 Administratrice  
 depuis janvier 2004  
**Indépendante**

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

Membre du conseil/de comités		Présence		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)	
Conseil		11 sur 11	100 %	Néant	
Vérification		3 sur 4 <sup>(6)</sup>	75 %		
Gouvernance		2 sur 2 <sup>(7)</sup>	100 %		
Total combiné		16 sur 17	94 %		
Titres détenus					
Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD <sup>(5)</sup>	Montant au-dessus des EA
2009	2 000	13 188	15 188	659 919 \$	209 919 \$
2008	2 000	9 934	11 934	829 413 \$	379 413 \$



Henry H. Ketcham  
 Âge : 59 ans  
 Vancouver (C.-B.)  
 Canada  
 Administrateur  
 depuis janvier 1999  
**Indépendant**

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

Membre du conseil/de comités		Présence		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)	
Conseil		10 sur 11	91 %	West Fraser Timber Co. Ltd (TSX : WFT)	
Ressources de direction		7 sur 7	100 %		
Total combiné		17 sur 18	94 %		
Titres détenus					
Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD <sup>(5)</sup>	Montant au-dessus des EA
2009	5 169	25 945	31 114	1 351 903 \$	901 903 \$
2008	1 163	21 908	23 071	1 603 435 \$	1 153 435 \$



Pierre H. Lessard  
 Âge : 66 ans  
 Westmount (QC)  
 Canada  
 Administrateur  
 depuis octobre 1997  
**Indépendant**

M. Lessard est président exécutif du conseil d'administration de MÉTRO INC., détaillant et distributeur de produits alimentaires. Avant le 15 avril 2008, M. Lessard était président et chef de la direction de MÉTRO INC. M. Lessard détient un diplôme de premier cycle et une maîtrise de l'Université Laval ainsi qu'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School. Il est comptable agréé et Fellow de l'Ordre des comptables agréés du Québec.

Membre du conseil/de comités		Présence		Membre du conseil de sociétés ouvertes <sup>(1)</sup> (Bourse : symbole)	
Conseil		10 sur 11	91 %	MÉTRO INC. (TSX : MRU.A) Groupe SNC-Lavalin Inc. (TSX : SNC)	
Ressources de direction		7 sur 7	100 %		
Total combiné		17 sur 18	94 %		
Titres détenus					
Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD <sup>(5)</sup>	Montant au-dessus des EA
2009	11 000	27 594	38 594	1 676 909 \$	1 226 909 \$
2008	7 000	23 655	30 655	2 130 523 \$	1 680 523 \$



**Brian M. Levitt**  
 Âge : 61 ans  
 Westmount (QC)  
 Canada  
 Administrateur  
 depuis décembre  
 2008  
**Indépendant**

M. Levitt est associé et coprésident du conseil du cabinet d'avocats Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l. M. Levitt est l'ancien président et chef de la direction d'Imasco Limitée, société canadienne de biens de consommation et de services aux consommateurs. M. Levitt est titulaire d'un diplôme en droit de l'Université de Toronto où il a aussi terminé son baccalauréat ès sciences en génie civil.

Membre du conseil/de comités		Présence		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole) <sup>3)</sup>	
Conseil Risque		s.o.		BCE Inc. (TSX, NYSE : BCE) Bell Canada (TSX : BC) Domtar Corporation (TSX, NYSE : UFS)	
Total combiné					
Titres détenus					
Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD <sup>5)</sup>	Montant au-dessus des EA
2009	15 000	1 647	16 647	723 312 \$	273 312 \$
2008	s.o.				



**Harold H. MacKay**  
 Âge : 68 ans  
 Regina (SK) Canada  
 Administrateur  
 depuis novembre  
 2004  
**Indépendant**

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

Membre du conseil/de comités		Présence		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole) <sup>3)</sup>	
Conseil Gouvernance Risque (président)		11 sur 11 3 sur 3 <sup>6)</sup> 10 sur 10		100 % 100 % 100 %	
Total combiné		24 sur 24		100 %	
Conseil Risque (président)				The Mosaic Company (NYSE : MOS) Domtar Corporation (TSX, NYSE : UFS)	
Total combiné					
Titres détenus					
Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD <sup>5)</sup>	Montant au-dessus des EA
2009	5 000	13 048	18 048	784 186 \$	334 186 \$
2008	5 000	9 038	14 038	975 641 \$	525 641 \$



**Irene R. Miller**  
 Âge : 56 ans  
 New York (NY)  
 É.-U.A.  
 Administratrice  
 depuis mai 2006  
**Indépendante**  
 Experte financière désignée du comité de vérification

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

Membre du conseil/de comités		Présence		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)	
Conseil Vérification		11 sur 11 9 sur 9		100 % 100 %	
Total combiné		20 sur 20		100 %	
Conseil Vérification				Barnes & Noble, Inc. (NYSE : BKS) Coach, Inc. (NYSE : COH) Inditex, S.A. (MCE (Madrid) : ITX)	
Total combiné					
Titres détenus					
Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD <sup>5)</sup>	Montant au-dessus des EA
2009	10 000	8 615	18 615	808 822 \$	358 822 \$
2008	10 000	4 976	14 976	1 040 832 \$	590 832 \$



**Nadir H. Mohamed**

Âge : 52 ans

Toronto (ON) Canada

Administrateur  
depuis avril 2008

**Indépendant**

Expert financier  
désigné du comité  
de vérification

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

Membre du conseil/de comités	Présence		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)
Conseil	6 sur 6	100 %	Rogers Communications Inc. (TSX : RCI.A, NYSE : RCI)
Vérification	5 sur 5 <sup>7)</sup>	100 %	
Total combiné	11 sur 11	100 %	

**Titres détenus**

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD <sup>5)</sup>	Montant au-dessus des EA
2009	3 300	3 002	6 302	273 822 \$	(176 178 \$)
2008	3 300	s.o.	3 300	229 350 \$	s.o. — nouveau candidat



**Roger Phillips**

Âge : 69 ans

Regina (SK) Canada

Administrateur  
depuis février 1994

**Indépendant**

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

Membre du conseil/de comités	Présence		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)
Conseil	11 sur 11	100 %	Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique (NYSE, Londres : CPRY) Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée (TSX, NYSE : CP) Compagnie pétrolière Impériale Ltée (TSX, AMEX : IMO) Cliffs Natural Resources Inc. (NYSE : CLF)
Gouvernance	2 sur 2 <sup>6)</sup>	100 %	
Risque	3 sur 3 <sup>7)</sup>	100 %	
Total combiné	16 sur 16	100 %	

**Titres détenus**

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD <sup>5)</sup>	Montant au-dessus des EA
2009	18 000	31 126	49 126	2 134 525 \$	1 684 525 \$
2008	14 000	26 601	40 601	2 821 770 \$	2 371 770 \$



**Wilbur J. Prezzano**

Âge : 68 ans

Charleston (SC)

É.-U.A.

Administrateur  
depuis avril 2003

**Indépendant**

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

Membre du conseil/de comités	Présence		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)
Conseil	11 sur 11	100 %	TD Ameritrade Holding Corporation (NASD : AMTD) EnPro Industries, Inc. (NYSE : NPO) Lance, Inc. (NASD : LNCE) Roper Industries, Inc. (NYSE : ROP)
Ressources de direction (président)	7 sur 7	100 %	
Risque	8 sur 9	89 %	
Total combiné	27 sur 28	96 %	

**Titres détenus**

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD <sup>5)</sup>	Montant au-dessus des EA
2009	1 000	21 747	22 747	988 357 \$	538 357 \$
2008	1 000	17 181	18 181	1 263 580 \$	813 580 \$



William J. Ryan<sup>2)</sup>

Âge : 65 ans

Falmouth (ME)

É.-U.A.

Administrateur

depuis mars 2005

**Non indépendant**

M. Ryan est président-directeur du conseil de TD Banknorth Inc., société mère de TD Bank N.A., qui exerce ses activités sous la dénomination de TD Bank, America's Most Convenient Bank. Jusqu'en mars 2007, il a été président du conseil et chef de la direction de TD Banknorth Inc. De septembre 2005 à mai 2007, M. Ryan a été chef de groupe, Services bancaires personnels et commerciaux aux États-Unis et coprésident de la Banque. Avant septembre 2005, M. Ryan a été vice-président du conseil de la Banque. M. Ryan est diplômé du St. Francis College de New York et de la Stonier Graduate School of Banking de l'Université Rutgers.

Membre du conseil/de comités		Présence		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)	
Conseil		10 sur 11	91 %	WellPoint, Inc. (NYSE : WLP) Unum Group (NYSE : UMN)	
Titres détenus					
Année	Actions ordinaires	Unités d'actions <sup>4)</sup>	Total des actions ordinaires et des UAD <sup>4)</sup>	Valeur totale des actions ordinaires et des unités d'action <sup>4)5)</sup>	Montant au-dessus des EA <sup>9)</sup>
2009	19 256	41 650	60 906	2 646 366 \$	(4 517 544) \$
2008	18 567	64 971	83 538	5 805 895 \$	6 790 \$



Helen K. Sinclair

Âge : 57 ans

Toronto (ON) Canada

Administratrice

depuis juin 1996

**Indépendante**

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

Membre du conseil/de comités		Présence		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole) <sup>3)</sup>	
Conseil		11 sur 11	100 %	Fonds de revenu Davis + Henderson (TSX : DHF.UN) EPCOR Utilities Inc. (non cotée)	
Vérification		4 sur 4 <sup>6)</sup>	100 %		
Ressources de direction		7 sur 7	100 %		
Total combiné		18 sur 18	100 %		
Titres détenus					
Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD <sup>5)</sup>	Montant au-dessus des EA
2009	10 921	14 489	25 410	1 104 065 \$	654 065 \$
2008	6 921	12 372	19 293	1 340 864 \$	890 864 \$



John M. Thompson

Âge : 66 ans

Toronto (ON) Canada

Administrateur

depuis août 1988

Président du

conseil depuis

avril 2003

**Indépendant**

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

Membre du conseil/de comités		Présence		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)	
Conseil		11 sur 11	100 %	Royal Philips Electronics N.V. (NYSE : PHG) Thomson Reuters Corporation (TSX, NYSE : TRI) Thomson Reuters PLC (LSE : TRIL)	
Gouvernance (président)		5 sur 5	100 %		
Ressources de direction		7 sur 7	100 %		
Total combiné		23 sur 23	100 %		
Titres détenus					
Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD <sup>5)</sup>	Montant au-dessus des EA
2009	46 644	13 758	60 402	2 624 467 \$	2 174 467 \$
2008	41 669	9 854	51 523	3 580 849 \$	2 380 849 \$

**Notes relatives aux tableaux des candidats aux postes d'administrateurs :**

- 1) M. Lessard était administrateur de Corporation CINAR au moment de la suspension des opérations sur les actions de cette société à la Bourse de Toronto (TSX) pendant plus de 30 jours consécutifs. Les actions ont été radiées de la cote de la TSX et du NASDAQ en raison de l'incapacité de Corporation CINAR de continuer de respecter les exigences d'inscription.

- 2) M. Ryan est devenu membre du conseil le 1<sup>er</sup> mars 2005 au moment de la réalisation de l'acquisition par la Banque d'une participation majoritaire dans TD Banknorth Inc., tel qu'il était convenu dans la convention de fusion intervenue en date du 25 août 2004 entre la Banque, Banknorth Group, Inc. et d'autres parties. Le contrat de travail de M. Ryan avec la Banque et TD Banknorth Inc. prévoit qu'au cours des cinq années qui suivent la réalisation de l'acquisition, il siègera au conseil de la Banque.
- 3) Les candidats à des postes d'administrateurs qui siègent ensemble à d'autres conseils sont : M. Bolton et M<sup>me</sup> Sinclair, qui sont administrateurs d'EPCOR Utilities Inc., et MM. Levitt et MacKay, qui sont administrateurs de Domtar Corporation.
- 4) Tient compte des unités d'actions octroyées aux termes de plans de TD Banknorth.
- 5) Pour 2009, les titres détenus ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2008 (43,45 \$) et, pour 2008, ils ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2007 (69,50 \$).
- 6) S'est retirée du comité le 3 avril 2008.
- 7) Est devenu membre du comité à la date d'effet du 3 avril 2008. M. Mohamed a aussi été élu au conseil à cette même date d'effet.
- 8) M. Levitt a été nommé au conseil le 3 décembre 2008.
- 9) L'exigence d'actionnariat de M. Ryan est prévue dans son contrat de travail. Son exigence d'actionnariat n'a pas été rajustée dans le cadre de sa transition de ses fonctions antérieures de président du conseil et chef de la direction de TD Banknorth Inc, et chef de groupe, Services bancaires et commerciaux aux États-Unis et coprésident de la Banque à celles de président du conseil de TD Banknorth Inc. Dans le cadre de ses fonctions actuelles, M. Ryan ne reçoit pas d'unités d'actions aux termes des plans de TD Banknorth.

M. Brian MacNeill, administrateur indépendant ayant siégé au conseil de la Banque depuis août 1994, ne demandera pas la reconduction de son mandat à l'assemblée. M. MacNeill est actuellement président du conseil non dirigeant de Petro-Canada, société pétrolière et gazière intégrée. Il est aussi administrateur de TELUS Corporation et de West Fraser Timber Co. Ltd. Pendant la période de 12 mois terminée le 31 octobre 2008, M. MacNeill a pris part à 10 des 11 réunions du conseil, à quatre des cinq réunions du comité de gouvernance et à trois des trois réunions du comité des ressources de direction.

## **RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS**

Le comité de gouvernance est chargé d'examiner la rémunération des administrateurs et de s'assurer qu'elle est concurrentielle et qu'elle rapproche les intérêts des administrateurs et des actionnaires. Le conseil établit la forme et le montant de la rémunération des administrateurs d'après la recommandation du comité de gouvernance qui résulte d'un examen annuel de la rémunération des administrateurs au sein du marché.

### **PLAN D'ACTIONNARIAT À L'INTENTION DES ADMINISTRATEURS EXTERNES**

Les administrateurs externes ont droit au versement d'une rémunération annuelle en vertu du plan d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes. Les administrateurs peuvent choisir de recevoir leur rémunération sous forme d'actions ordinaires, d'unités d'actions différées ou d'espèces, ou d'une combinaison de celles-ci.

#### **Actions ordinaires :**

- Les actions ordinaires peuvent être détenues dans un compte de dépôt ou transférées à un compte personnel.
- Les actions ordinaires sont évaluées d'après le coût moyen à la date d'achat.
- Dans le cas d'un paiement en espèces, les actions ordinaires sont évaluées d'après le cours moyen de l'action ordinaire réalisé à la date de la vente à la TSX aux fins des échanges d'actions ordinaires en vertu des plans de rémunération de la Banque.
- Dans le cas d'un paiement en nature, les actions ordinaires sont transférées du compte de dépôt à un compte personnel. Toute fraction d'action sera payée à l'administrateur en espèces.

#### **Unité d'actions différées :**

- Les unités d'actions différées sont des unités d'actions fictives qui suivent le cours des actions ordinaires.
- Les unités ne comportent aucune modalité d'acquisition ni aucun droit de vote.
- Lorsque des dividendes sont versés sur les actions ordinaires, des équivalents de dividendes sont attribués sous forme d'unités d'actions différées supplémentaires d'après le cours de clôture des actions ordinaires le dernier jour de Bourse du trimestre au cours duquel les dividendes sont versés.
- Les unités d'actions différées sont évaluées d'après le coût moyen des actions ordinaires achetées aux termes du plan d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes à la date d'achat ou, si aucun coût à la date d'achat n'a été établi, 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 (le cas échéant).
- Avant décembre 2008, les unités d'actions différées étaient évaluées d'après le coût moyen des actions ordinaires achetées aux termes du plan d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes à la date d'achat ou, si aucun coût à la date d'achat n'avait été établi, pour les unités d'actions différées attribuées à compter du 23 novembre 2005, la moyenne des cours extrêmes quotidiens des actions ordinaires à la TSX pendant les 20 jours de Bourse précédant la date d'achat ou la date d'attribution (le cas échéant) ou, dans le cas des unités d'actions différées attribuées avant le 23 novembre 2005, la moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'achat.

- Les unités peuvent être rachetées au comptant après que l'administrateur cesse d'occuper ses fonctions au sein du conseil.
- Au moment du rachat, les unités d'actions différées sont évaluées d'après le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la date de rachat ou, dans le cas d'unités attribuées avant décembre 2008, d'après la moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires à la TSX à la date de rachat.

### Choix individuels des administrateurs en 2008

Pour 2008, les montants indiqués dans les colonnes des honoraires annuels du tableau de la rémunération des administrateurs ont été reçus entièrement sous forme d'unités d'actions différées ou d'actions ordinaires, plutôt que d'espèces, en fonction du choix fait par chaque administrateur aux termes du plan d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes (sous réserve des exigences d'actionnariat prévues dans le plan), exception faite des administrateurs indiqués ci-dessous qui ont choisi de recevoir des espèces, ou une combinaison d'espèces, d'unités d'actions différées et/ou d'actions ordinaires comme il est indiqué dans le tableau ci-dessous.

Nom	Rémunération annuelle	Autres honoraires annuels
Hugh J. Bolton	100 % en unités d'actions différées	100 % en espèces
Wendy K. Dobson	50 % en espèces + 50 % en unités d'actions différées	100 % en espèces
Brian F. MacNeill	50 % en espèces + 50 % en unités d'actions différées	50 % en espèces + 50 % en unités d'actions différées
Helen K. Sinclair	100 % en espèces	100 % en espèces
John M. Thompson	50 % en espèces + 50 % en actions ordinaires	s.o.

Les éléments dont se composent les honoraires annuels versés aux administrateurs sont décrits plus en détail ci-après sous la rubrique « Structure de la rémunération des administrateurs pour l'exercice 2008 » et dans le tableau de la rémunération des administrateurs.

### Attributions de titres de participation

Outre les honoraires annuels, en vertu du plan d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes, les administrateurs externes peuvent avoir droit à une attribution de titres de participation versée sous forme d'unités d'actions différées. Les montants correspondant aux attributions de titres de participation aux administrateurs sont indiqués dans le tableau de la rémunération des administrateurs ci-dessous.

### STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS POUR L'EXERCICE 2008

La structure de rémunération décrite en détail ci-après a été approuvée par le conseil et a pris effet le 1<sup>er</sup> novembre 2006. Les honoraires annuels indiqués ci-dessous ne s'appliquent pas aux administrateurs qui sont aussi des employés de la Banque ou de ses filiales, soit MM. Clark et Ryan.

Élément ou mandat	Honoraires annuels
Rémunération des administrateurs (sauf le président du conseil, et comprend la rémunération à titre de membre d'un seul comité)	75 000 \$
Supplément par comité (inclut les participants observateurs, mais exclut le président du conseil)	15 000 \$
Président de comité (sauf le comité de vérification et exclut le président du conseil)	25 000 \$
Président du comité de vérification	40 000 \$
Administrateurs résidant à l'extérieur de l'Ontario (indemnité de déplacement compte tenu du temps de déplacement jusqu'à l'endroit où ont lieu les réunions)	
• Résidence principale au Québec	10 000 \$
• Résidence principale à l'ouest de l'Ontario ou à l'est du Québec	20 000 \$
• Résidence principale aux États-Unis	35 000 \$
Président du conseil (rémunération, ne reçoit aucuns autres honoraires annuels)	200 000 \$

À compter de l'exercice 2009, les administrateurs externes (sauf le président du conseil) recevront une somme supplémentaire de 1 500 \$ pour chaque réunion à laquelle ils assistent au-delà de 15 réunions du conseil ou de 12 réunions de quelque comité par exercice.

### EXIGENCES D'ACTIONNARIAT DES ADMINISTRATEURS

Selon les exigences d'actionnariat 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 respective. Les unités d'actions différées sont considérées comme l'équivalent d'actions ordinaires aux fins des exigences d'actionnariat des administrateurs.

Les administrateurs disposent de cinq ans à compter de la date de leur première élection respective pour remplir leurs exigences d'actionnariat. Au moins 60 % des honoraires annuels (compte non tenu des attributions de titres de participation) payables à un administrateur doivent être reçus sous forme d'unités d'actions différées ou d'actions ordinaires jusqu'à ce que les exigences d'actionnariat aient été atteintes. Les administrateurs qui sont aussi membres de la direction sont visés par des exigences supérieures distinctes, lesquelles sont décrites à la rubrique « Exigences d'actionnariat » de l'Analyse de la rémunération.

Les exigences d'actionnariat actuelles visant les administrateurs externes sont les suivantes :

- **Président du conseil** : 6 x rémunération annuelle (200 000 \$); et
- **Chaque administrateur** : 6 x rémunération annuelle (75 000 \$).

Tous les candidats à des postes d'administrateurs externes ont acquis des actions ordinaires et des unités d'actions différées dont les valeurs totales sont équivalentes ou supérieures aux exigences d'actionnariat des administrateurs décrites plus haut, à l'exception de M. Mohamed qui a été élu à l'assemblée annuelle en avril 2008 et qui accumule des actions ou leur équivalent conformément aux lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs. Les niveaux d'actionnariat des candidats aux postes d'administrateurs sont décrits à partir de la page 5 de la présente circulaire.

#### TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le tableau de la rémunération des administrateurs ci-dessous présente de l'information relative à la rémunération des administrateurs suivant un format conforme à la nouvelle annexe 51-102A6 Déclaration de la rémunération de la haute direction (pour les exercices se terminant le 31 décembre 2008 ou après cette date).

Nom <sup>1)</sup>	Honoraires annuels					Attributions à base d'actions <sup>2)</sup>	Autre rémunération	Total <sup>9)</sup>
	Rémunération annuelle (\$)	Comité supplémentaire (\$)	Président de comité (\$)	Allocation de déplacement (\$)	Total des honoraires annuels (\$)			
William E. Bennett	75 000 \$	15 000 \$	—	35 000 \$	125 000 \$	70 000 \$	118 291 \$ <sup>3)</sup>	313 291 \$
Hugh J. Bolton	75 000 \$	15 000 \$	40 000 \$	20 000 \$	150 000 \$	70 000 \$	—	220 000 \$
John L. Bragg	75 000 \$	—	—	20 000 \$	95 000 \$	70 000 \$	—	165 000 \$
Wendy K. Dobson	75 000 \$	—	—	—	75 000 \$	70 000 \$	—	145 000 \$
Darren Entwistle <sup>4)</sup>	37 500 \$	—	—	10 000 \$	47 500 \$	—	—	47 500 \$
Donna M. Hayes	75 000 \$	—	—	—	75 000 \$	70 000 \$	—	145 000 \$
Henry H. Ketcham	75 000 \$	—	—	20 000 \$	95 000 \$	70 000 \$	—	165 000 \$
Pierre H. Lessard	75 000 \$	—	—	10 000 \$	85 000 \$	70 000 \$	—	155 000 \$
Brian M. Levitt <sup>5)</sup>	—	—	—	—	—	70 000 \$	—	70 000 \$
Harold H. MacKay <sup>6)</sup>	75 000 \$	15 000 \$	12 500 \$	20 000 \$	122 500 \$	70 000 \$	—	192 500 \$
Brian F. MacNeill <sup>6)(8)</sup>	75 000 \$	7 500 \$	12 500 \$	20 000 \$	115 000 \$	35 000 \$	—	150 000 \$
Irene R. Miller	75 000 \$	—	—	35 000 \$	110 000 \$	70 000 \$	—	180 000 \$
Nadir H. Mohamed <sup>7)</sup>	43 750 \$	—	—	—	43 750 \$	110 833 \$	—	154 583 \$
Roger Phillips <sup>8)</sup>	75 000 \$	7 500 \$	12 500 \$	20 000 \$	115 000 \$	70 000 \$	—	185 000 \$
Wilbur J. Prezzano <sup>8)</sup>	75 000 \$	15 000 \$	12 500 \$	35 000 \$	137 500 \$	70 000 \$	—	207 500 \$
Helen K. Sinclair	75 000 \$	7 500 \$	—	—	82 500 \$	70 000 \$	—	152 500 \$
John M. Thompson	200 000 \$	—	—	—	200 000 \$	150 000 \$	—	350 000 \$

#### Notes :

- 1) M. Clark ne figure pas dans ce tableau, car il est un administrateur membre de la direction et un membre de la haute direction visé. M. Clark ne reçoit aucune rémunération pour les fonctions d'administrateur qu'il occupe au sein du conseil de la Banque ou des conseils de filiales (TD Banknorth Inc., TD Bank, N.A. et TD Bank USA, N.A.). La rémunération versée à M. Clark est décrite en détail dans le tableau sommaire de la rémunération de la présente circulaire. M. Ryan ne reçoit aucune rémunération pour les fonctions d'administrateur qu'il occupe au sein du conseil de la Banque ou des conseils de filiales (TD Banknorth Inc., TD Bank, N.A. et TD Bank USA, N.A.).
- 2) Il s'agit d'attributions d'unités d'actions différées qui ont été faites le 11 décembre 2008. La juste valeur à la date d'attribution, ou la valeur rémunératoire (et la valeur comptable) est calculée d'après le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution.
- 3) M. Bennett est un administrateur indépendant de la Banque et il est aussi membre des conseils de TD Banknorth Inc., de TD Bank, N.A. et de TD Bank USA, N.A., toutes des filiales de la Banque. Pour l'exercice financier de TD Banknorth Inc. terminé le 30 septembre 2008, M. Bennett a reçu une rémunération qui lui est payable en dollars américains. Le taux de change utilisé pour convertir les dollars américains en dollars canadiens a été le taux de change moyen de la Banque du Canada pour la période du 1<sup>er</sup> novembre 2007 au 31 octobre 2008 (1,03 \$ CA = 1,00 \$ US).  
La structure de rémunération annuelle combinée pour les conseils de filiales s'établit comme suit : rémunération forfaitaire de 30 000 \$ US; jetons de présence de 1 250 \$ US par réunion du conseil et de 1 000 \$ US par réunion de comité; et indemnité de temps de déplacement au-delà d'une heure au taux de 25 \$ US par heure par réunion, à concurrence de six heures. M. Bennett a aussi reçu deux attributions de titres de participation de 25 000 \$ US, chacune en décembre 2007.
- 4) M. Entwistle n'a pas demandé la reconduction de son mandat à l'assemblée annuelle du 3 avril 2008. Par conséquent, les honoraires annuels payés d'avance à l'égard de l'exercice terminé le 31 octobre 2008 ont été établis au prorata.
- 5) M. Levitt a été nommé administrateur le 3 décembre 2008 et il n'a donc reçu aucuns honoraires annuels en 2008.
- 6) M. MacNeill ne demande pas la reconduction de son mandat à l'assemblée annuelle du 2 avril 2009. Par conséquent, son attribution de titres de participation a été établie au prorata.

- 7) M. Mohamed a été élu le 3 avril 2008. Par conséquent, ses honoraires annuels ont été établis au prorata. Il a reçu une attribution de titres de participation de 40 833 \$ au moment de son élection en avril 2008 et une attribution de titres de participation de 70 000 \$ en décembre 2008.
- 8) A occupé la fonction de président de comité pour la moitié de l'année 2008. Par conséquent, les honoraires de ce président de comité ont été calculés au prorata.
- 9) La rémunération totale des administrateurs, qui inclut le total des honoraires annuels indiqués dans le tableau de la rémunération des administrateurs et les attributions de titres de participation faites le 10 décembre 2007, s'est établie à 2 768 750 \$.

#### TABLEAUX DES ATTRIBUTIONS EN VERTU DE PLANS INCITATIFS

En vertu de certains régimes antérieurs d'intéressement en actions de la Banque, des options d'achat d'actions ont été attribuées à certains administrateurs externes dans le cadre de leur rémunération d'administrateur. Ces options ont été attribuées entre décembre 1998 et décembre 2001 et sont toutes devenues acquises. Depuis, aucune option n'a été attribuée à des administrateurs externes. Le tableau ci-dessous présente de l'information pertinente relative aux options attribuées entre décembre 1998 et décembre 2001 en vertu de ces régimes à chacun des administrateurs externes indiqués.

Nom	Titres sous-jacents aux options non exercées (n <sup>bre</sup> )	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des attributions à base d'options dans le cours non exercées <sup>1)2)</sup> (\$)
Wendy K. Dobson	925	40,98 \$	13 décembre 2011	2 285 \$
Henry H. Ketcham	2 500 2 200 3 700	36,20 \$ 41,70 \$ 40,98 \$	9 décembre 2009 7 décembre 2010 13 décembre 2011	18 125 \$ 3 850 \$ 9 139 \$
<b>Total</b>	<b>8 400</b>			<b>31 114 \$</b>
Pierre H. Lessard	2 500 2 200 3 700	36,20 \$ 41,70 \$ 40,98 \$	9 décembre 2009 7 décembre 2010 13 décembre 2011	18 125 \$ 3 850 \$ 9 139 \$
<b>Total</b>	<b>8 400</b>			<b>31 114 \$</b>
Brian F. MacNeill	2 500 2 200 3 700	36,20 \$ 41,70 \$ 40,98 \$	9 décembre 2009 7 décembre 2010 13 décembre 2011	18 125 \$ 3 850 \$ 9 139 \$
<b>Total</b>	<b>8 400</b>			<b>31 114 \$</b>
Roger Phillips	2 500 2 200 3 700	36,20 \$ 41,70 \$ 40,98 \$	9 décembre 2009 7 décembre 2010 13 décembre 2011	18 125 \$ 3 850 \$ 9 139 \$
<b>Total</b>	<b>8 400</b>			<b>31 114 \$</b>
Helen K. Sinclair	2 500 2 200 3 700	36,20 \$ 41,70 \$ 40,98 \$	9 décembre 2009 7 décembre 2010 13 décembre 2011	18 125 \$ 3 850 \$ 9 139 \$
<b>Total</b>	<b>8 400</b>			<b>31 114 \$</b>
John M. Thompson	2 500 2 200 3 700	36,20 \$ 41,70 \$ 40,98 \$	9 décembre 2009 7 décembre 2010 13 décembre 2011	18 125 \$ 3 850 \$ 9 139 \$
<b>Total</b>	<b>8 400</b>			<b>31 114 \$</b>

#### Notes :

- 1) Représente la valeur des options dans le cours non exercées établie d'après la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2008, lequel était de 43,45 \$, et le prix d'exercice de l'option.
- 2) MM. Ketcham, Lessard, MacNeill, Phillips et Thompson et M<sup>me</sup> Sinclair ont chacun exercé des options représentant l'équivalent de 4 000 actions ordinaires à un prix d'exercice de 37,60 \$ dans l'année civile 2008.

Outre les attributions d'options décrites plus haut, MM. Bennett, Prezzano et Ryan détiennent actuellement des options leur permettant de souscrire respectivement 2 132, 2 132 et 569 266 actions ordinaires, options qui ont été reçues dans le cadre de la privatisation de TD Banknorth Inc. le 20 avril 2007, aux termes de laquelle certaines options d'achat d'actions de TD Banknorth Inc. ont été converties en options permettant d'acquérir des actions ordinaires. Le nombre d'actions ordinaires après la conversion a été calculé conformément à la convention de fusion relative à la privatisation. MM. Bennett et Prezzano ont reçu auparavant leurs options de TD Banknorth en tant que rémunération d'administrateur alors que M. Ryan a reçu auparavant ses options de TD Banknorth en tant que rémunération versée à un membre de la haute direction.

Le tableau ci-dessous présente de l'information pertinente relative aux options attribuées à MM. Bennett, Prezzano et Ryan et qui sont actuellement en cours :

Nom	Titres sous-jacents aux options non exercées (n <sup>bre</sup> )	Prix d'exercice des options (\$ US)	Date d'expiration des options	Valeur des attributions à base d'options dans le cours non exercées <sup>1)</sup> (\$)
William E. Bennett	1 066	57,38 \$	24 mai 2015	0 \$
	1 066	55,11 \$	9 mai 2016	0 \$
<b>Total</b>	<b>2 132</b>			<b>0 \$</b>
Wilbur J. Prezzano	1 066	57,38 \$	24 mai 2015	0 \$
	1 066	55,11 \$	9 mai 2016	0 \$
<b>Total</b>	<b>2 132</b>			<b>0 \$</b>
William J. Ryan <sup>2)</sup>	23 998	28,25 \$	6 juillet 2010	222 729 \$
	47 997	31,30 \$	24 octobre 2010	267 164 \$
	2 239	37,21 \$	1 <sup>er</sup> mai 2011	0 \$
	79 995	38,13 \$	22 mai 2011	0 \$
	77 328	39,16 \$	23 octobre 2011	0 \$
	11 599	49,04 \$	26 mars 2012	0 \$
	117 325	43,66 \$	22 octobre 2012	0 \$
	15 465	46,17 \$	27 mai 2013	0 \$
	77 328	52,88 \$	21 octobre 2013	0 \$
	38 664	58,58 \$	31 mars 2015	0 \$
	77 328	54,23 \$	25 octobre 2015	0 \$
<b>Total</b>	<b>569 266</b>			<b>489 893 \$</b>

#### Notes relatives au tableau des options de MM. Bennett, Prezzano et Ryan :

- 1) Représente la valeur des options dans le cours non exercées établie d'après la différence entre le cours de clôture en dollars US des actions ordinaires au NYSE le 31 décembre 2008, lequel était de 35,87 \$ US. Le taux de change utilisé pour convertir en dollars canadiens la valeur des attributions à base d'options dans le cours non exercées a été le taux de change de la Banque du Canada du 31 décembre 2008 (1,22 \$ CA = 1,00 \$ US).
- 2) M. Ryan a exercé des options représentant l'équivalent de 9 599 actions ordinaires à un prix d'exercice de 34,94 \$ US et des options représentant l'équivalent de 47 997 actions ordinaires à un prix d'exercice de 32,59 \$ US le 4 septembre 2008.

## GOVERNANCE

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

La présente section renferme les rapports des comités de gouvernance, de vérification et du risque, lesquels décrivent les principales responsabilités prévues dans leur charte, et présente les faits saillants de certaines tâches accomplies par chaque comité en 2008. Le rapport du comité des ressources de direction et l'information relative à la rémunération des hauts dirigeants de la Banque sont présentés un peu plus loin. En vertu des règles adoptées par les autorités canadiennes en valeurs mobilières, la Banque est tenue de divulguer l'information relative à ses pratiques en matière de gouvernance. La Banque présente cette information à l'annexe B de la présente circulaire. Des renseignements complémentaires relatifs à la gouvernance de la Banque se trouvent dans la partie de son site Web qui traite de la gouvernance au [www.td.com/francais/governance](http://www.td.com/francais/governance).

### RAPPORT DU COMITÉ DE GOVERNANCE

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

Au cours de l'exercice 2008, le comité s'est notamment acquitté des tâches suivantes :

- **Examiner** : les compétences des membres du conseil, de ses comités et des candidats éventuels à des postes d'administrateurs; la rémunération des administrateurs de la Banque; les politiques de la Banque à l'égard de l'éthique personnelle et de la conduite des affaires; les principes de gouvernance de la Banque; les critères de sélection des nouveaux administrateurs et la démarche de la Banque à l'égard de l'indépendance des administrateurs.
- **Superviser** : les communications de la Banque avec ses actionnaires, d'autres parties intéressées et le public au moyen d'une politique de communication attentive.
- **Surveiller** : les faits nouveaux en matière de réglementation, les tendances et les balises au chapitre de la gouvernance; le programme d'orientation des nouveaux administrateurs; la formation continue des administrateurs; et le processus d'évaluation du conseil, de ses comités, des présidents de ses comités et du président du conseil.
- **Recommander** : la structure et la composition indiquées pour le conseil et les comités du conseil.

Le comité confirme qu'il s'est acquitté de ses responsabilités en 2008 en veillant aux intérêts des actionnaires.

Pour des renseignements plus détaillés sur notre système de gouvernance, veuillez consulter l'annexe B de la présente circulaire et les pages 15 et 16 du rapport annuel 2008.

Le 31 octobre 2008, les personnes indiquées ci-dessous étaient membres du comité de gouvernance :

John M. Thompson (président)  
Donna M. Hayes

Brian F. MacNeill  
Roger Phillips

---

### RAPPORT DU COMITÉ DE VÉRIFICATION

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

Au cours de l'exercice 2008, le comité s'est notamment acquitté des tâches suivantes :

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

Le comité confirme qu'il s'est acquitté de ses responsabilités en 2008 en veillant aux intérêts des actionnaires. Pour obtenir de plus amples renseignements sur le comité de vérification, consulter l'exposé donné à partir de la page 15 de la notice annuelle 2008 de la Banque ([www.sedar.com](http://www.sedar.com)) ou ([www.td.com/francais/rapports/2008/2008noticeannuel.pdf](http://www.td.com/francais/rapports/2008/2008noticeannuel.pdf)).

Le 31 octobre 2008, les personnes indiquées ci-dessous étaient membres du comité de vérification :

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

Irene R. Miller  
Nadir H. Mohamed

---

### RAPPORT DU COMITÉ DU RISQUE

La structure de gouvernance de la Banque pour la gestion des risques met l'accent sur un équilibre entre une surveillance rigoureuse centralisée et un contrôle des risques par les unités d'exploitation fondé sur la responsabilisation claire et la prise en charge des risques. Cette structure a pour objectif de faire en sorte que l'information importante sur les risques soit diffusée par les unités d'exploitation et les fonctions chargées de la supervision à l'équipe de la haute direction et au conseil d'administration.

Le comité du risque est chargé de surveiller la gestion du profil de risque de la Banque et la mise en œuvre d'une culture de gestion des risques efficace à l'échelle de l'organisation. Le comité approuve des politiques de gestion des risques à l'échelle de l'entreprise qui établissent la tolérance au risque de la Banque et assure un suivi sur la gestion des risques et les tendances de risques. 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 confirme qu'il s'est acquitté de ses responsabilités en 2008 en veillant aux intérêts des actionnaires. En 2008, le comité a consacré un temps considérable à l'examen des incidences que le resserrement du crédit mondial et la crise d'illiquidité ont eues sur la Banque. Le comité, de même que l'ensemble du conseil, a fait et continuera de faire preuve de vigilance pour ce qui est de repérer les risques actuels et futurs, d'en effectuer un suivi et de donner des conseils stratégiques à cet égard.

Au cours de l'exercice 2008, le comité s'est notamment acquitté des tâches suivantes :

- **Approuver** : les politiques de gestion des risques, notamment :
  - Les politiques sur le risque de crédit à l'échelle de l'entreprise.
  - Les politiques relatives à l'ensemble des risques de négociation.
  - Les politiques et limites de placement pour le propre portefeuille de la Banque et pour les activités de la banque d'affaires.
  - Les politiques relatives au risque de marché pour la gestion de l'actif et du passif.
  - La politique de gestion des risques d'illiquidité globaux.
  - Les politiques du risque d'exploitation, du risque de réputation et du risque lié à l'environnement.
- **Superviser** : la conformité avec les politiques de gestion des risques de la Banque en ce qui concerne les risques d'importance et les limites et objectifs de risque approuvés.
- **Surveiller** : la performance de la Banque en matière de gestion des risques et l'évaluation des facteurs de stress de l'entreprise.
- **Examiner** : les stratégies commerciales et les plans de la Banque en fonction des risques et de la culture de gestion des risques de la Banque.

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

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la manière dont la Banque gère les risques, consultez l'analyse qui débute à la page 64 du rapport annuel de la Banque 2008 qui se trouve sur notre site Web au [www.td.com/francais/ar2008/index.jsp](http://www.td.com/francais/ar2008/index.jsp).

Le 31 octobre 2008, les personnes indiquées ci-dessous étaient membres du comité du risque :

Harold H. MacKay (président)  
William E. Bennett  
Hugh J. Bolton

Wendy K. Dobson  
Wilbur J. Prezzano

## RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES DE DIRECTION

Le comité des ressources de direction a exercé certaines activités importantes en 2008, soit :

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

Conformément aux meilleures pratiques, le comité des ressources de direction se compose entièrement d'administrateurs indépendants qui, aux termes de la charte du comité, doivent être bien renseignés sur les questions relatives aux ressources humaines et à la rémunération, particulièrement la rémunération des dirigeants. Tous les membres du comité possèdent de bonnes connaissances dans ces domaines; leur expérience est décrite dans la section « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire.

L'ordre du jour de chaque réunion du comité est établi au début de l'année. Le tableau ci-dessous présente les principaux points à l'ordre du jour des réunions qui ont eu lieu au cours de l'exercice 2008 :

Points à l'ordre du jour	Novembre 2007	Février 2008	Avril 2008	Mai 2008	Août 2008	Septembre 2008	Octobre 2008
Examen annuel et approbation des objectifs du comité		✓					
Examen annuel de la charte du comité						✓	
Mise à jour du plan de rémunération des dirigeants		✓		✓		✓	✓
Plan de retraite		✓				✓	✓
Attributions au titre de la rémunération	✓	✓		✓		✓	✓
Rendement du chef de la direction	✓						
Planification de la relève			✓	✓	✓		
Information communiquée dans la circulaire de procuration	✓	✓		✓		✓	✓
Satisfaction des employés	✓	✓		✓		✓	✓
Nomination annuelle et mandat du conseiller indépendant du comité	✓						

La totalité ou une partie des réunions du comité peut se dérouler sans la direction et le comité délibère en séance privée à chaque réunion régulière du comité. Lorsqu'il prend des décisions en matière de rémunération, le comité tient compte des facteurs suivants :

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

Le comité s'est réuni à sept reprises au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2008 et les personnes suivantes ont siégé au comité pendant cette période :

Wilbur J. Prezzano (président à partir du 3 avril 2008)  
Henry H. Ketcham  
Pierre H. Lessard

Helen K. Sinclair  
John M. Thompson  
Brian F. MacNeill (président et membre du comité du  
1<sup>er</sup> novembre 2007 au 2 avril 2008)

## Conseiller Indépendant

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

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

Dans ses fonctions de conseiller indépendant du comité, Frederic W. Cook & Co. relève uniquement du comité et ne fournit aucun service à la direction, comme il doit annuellement en attester au comité. Frederic W. Cook & Co. est tenu d'informer le comité de tout conflit d'intérêts possible et il a fourni au comité sa confirmation annuelle qu'il n'a connaissance d'aucun conflit réel ou éventuel de cette nature. Seul le comité a le pouvoir d'approuver le montant des honoraires du conseiller indépendant. Frederic W. Cook & Co. a reçu 95 381 \$ US pour les services fournis au comité et 10 833 \$ US pour les services fournis au comité de gouvernance entre le 1<sup>er</sup> novembre 2007 et le 31 octobre 2008.

## ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

La valeur totale de la rémunération des dirigeants représente toute la rémunération que reçoit un dirigeant pour son temps, ses compétences, ses efforts et les résultats qu'il produit. Le programme de valeur totale de la rémunération des dirigeants de la Banque comprend la rémunération directe totale (salaire de base, intéressement annuel et rémunération à base d'actions), les plans de retraite, les avantages sociaux et les avantages indirects. Chaque année, le comité, en consultation avec son conseiller indépendant, examine, approuve et suggère au comité le salaire, l'intéressement annuel et les attributions aux termes de la rémunération à base de titres de participation de certains hauts dirigeants, y compris les membres de la haute direction visés indiqués dans la présente circulaire. Les sections qui suivent donnent un aperçu du programme de valeur totale de la Banque, y compris une analyse des décisions prises pour l'établissement de la rémunération versée aux membres de la haute direction visés en 2008.

### STRATÉGIE RELATIVE À LA VALEUR TOTALE DE LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

La stratégie relative à la valeur totale de 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 valeur totale de la rémunération des dirigeants repose sur les principes suivants :

- **Rapprochement avec la stratégie commerciale de la Banque** — lier la rémunération des dirigeants et l'atteinte d'objectifs commerciaux stratégiques précis et le rendement global de la Banque;
- **Rapprochement avec les intérêts des actionnaires** — rapprocher les intérêts des dirigeants et ceux des actionnaires au moyen d'attributions de titres de participation qui récompensent les augmentations de la valeur pour les actionnaires et qui diminuent lorsque le cours de l'action tombe, ainsi que maintenir les exigences d'actionnariat en tête du marché;
- **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 des dirigeants qui sont conformes aux meilleures pratiques en cours;
- **Rémunération en fonction de la performance** — rendre conforme avec la volonté de la Banque de créer une culture de performance et d'amélioration et établir des liens clairs entre la rémunération et la performance;
- **Rémunération concurrentielle** — établir une rémunération cible globale afin de faire en sorte qu'elle demeure pertinente dans les marchés au sein desquels la Banque est en concurrence; et
- **Programme souple et simple** — offrir un programme à la fois souple et simple auquel on accède et qu'on peut comprendre facilement.

## VOLETS DE LA VALEUR TOTALE DE LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

La valeur totale de la rémunération des dirigeants se compose principalement des éléments suivants : salaire de base, intéressement annuel, rémunération à base de titres de participation, plans de retraite, avantages sociaux et avantages indirects. La Banque examine régulièrement tous les éléments de la valeur totale de la rémunération des dirigeants afin de veiller à ce qu'elle demeure conforme à la stratégie de la Banque et elle confirme périodiquement les éléments à l'aide d'un procédé d'évaluation des facteurs de stress. Une analyse plus détaillée des plans particuliers de la valeur totale est donnée à la rubrique « Description des plans de valeur totale de la rémunération des dirigeants ».

Élément	Description	Objectif de chaque élément
Salaire de base	Le salaire de base est un élément relativement minime de la rémunération directe totale de la plupart des hauts dirigeants. Même s'il est examiné annuellement, il a tendance à demeurer constant et augmente uniquement lorsque le dirigeant assume des fonctions plus importantes, lorsque le marché change ou en reconnaissance d'une compétence accrue démontrée dans les fonctions.	Intérêt, maintien en fonction et motivation
Intéressement annuel	L'intéressement annuel est une tranche de la rémunération variable visant à récompenser annuellement les dirigeants pour l'atteinte d'objectifs commerciaux et de la Banque, la performance relative par rapport au groupe de référence nord-américain et le rendement personnel.	Rémunération en fonction de la performance Conformité avec la stratégie commerciale de la Banque Intérêt, maintien en fonction et motivation
Rémunération à base de titres de participation	La rémunération à base de titres de participation est une tranche de la rémunération variable qui vise à aligner les intérêts des dirigeants sur ceux des actionnaires, à polariser l'attention des dirigeants sur la création de valeur à long terme et aussi à soutenir le maintien en fonction des principales ressources de la haute direction dans un marché de plus en plus concurrentiel. Des plans particuliers sont alignés sur la pratique concurrentielle du marché. La Banque a pour objectif d'offrir sous forme de titres de participation un pourcentage de la rémunération directe totale qui est supérieur à la moyenne.	Alignement sur les intérêts des actionnaires Rémunération en fonction de la performance Conformité avec la stratégie commerciale de la Banque Intérêt, maintien en fonction et motivation
Plans de retraite	Les avantages relatifs à la retraite des dirigeants canadiens consistent en un plan enregistré de retraite à prestations déterminées qui est aussi offert à tous les employés et en un plan de retraite complémentaire par capitalisation partielle à l'intention des dirigeants qui est offert aux dirigeants au niveau des vice-présidents et à des niveaux supérieurs. Jusqu'au 31 décembre 2008, les avantages relatifs à la retraite des dirigeants des États-Unis consistaient en un plan de retraite agréé à cotisations déterminées offert à tous les employés et en un programme complémentaire à prestations déterminées pour certains dirigeants.	Intérêt, maintien en fonction et motivation
Avantages	Les dirigeants participent au programme d'avantages sociaux flexible qui est offert à tous les employés admissibles. Le programme offre un éventail complet et concurrentiel de choix, de sorte que les dirigeants peuvent choisir la couverture qui répond le mieux à leurs besoins individuels et familiaux. La Banque offre une couverture principale et des crédits-avantages que les dirigeants peuvent utiliser pour les aider à payer les avantages supplémentaires qu'ils choisissent. Les principaux membres de la haute direction ne sont pas admissibles aux crédits-avantages supplémentaires offerts aux employés pour une couverture familiale.	Intérêt, maintien en fonction et motivation
Avantages indirects	Le niveau des avantages indirects offerts varie en fonction du poste occupé. Dans le cas des dirigeants canadiens, les avantages indirects comprennent les services bancaires privés et un compte de dépenses de haut dirigeant. Les avantages indirects des dirigeants des États-Unis peuvent comprendre l'adhésion à des clubs et l'utilisation d'une voiture louée.	Intérêt, maintien en fonction et motivation

## DESCRIPTION DES PLANS DE VALEUR TOTALE DE LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

### Plan de rémunération des dirigeants de la Banque TD

Le chef de la direction, le chef des finances et les autres membres de la haute direction visés de même que les personnes occupant des postes à la haute direction de la Banque qui sont des vice-présidents associés ou des vice-présidents de district et de niveau supérieur (sauf les participants de programmes commerciaux précis) participent au **Plan de rémunération des dirigeants de la Banque TD** qui a été mis en œuvre en 2008.

#### Objectif de la rémunération directe totale :

- Aux termes du nouveau plan, un objectif de rémunération directe totale est établi et communiqué à chaque dirigeant. L'objectif de rémunération directe totale comprend un salaire de base, un intéressement annuel et une rémunération à

base de titres de participation. Pour tous les dirigeants, l'objectif sera réexaminé chaque année, compte tenu de toute modification importante du rôle.

- En général, la ligne de conduite consiste à fixer les objectifs de rémunération directe totale compte tenu de la médiane du marché concurrentiel. Les objectifs d'un dirigeant peuvent être positionnés au-dessus ou au-dessous de la médiane compte tenu de son expérience, de son potentiel, de son rendement ou d'autres circonstances qui lui sont particulières.
- Le plan prévoit une composition espèces/actions moyenne cible selon le niveau du dirigeant.

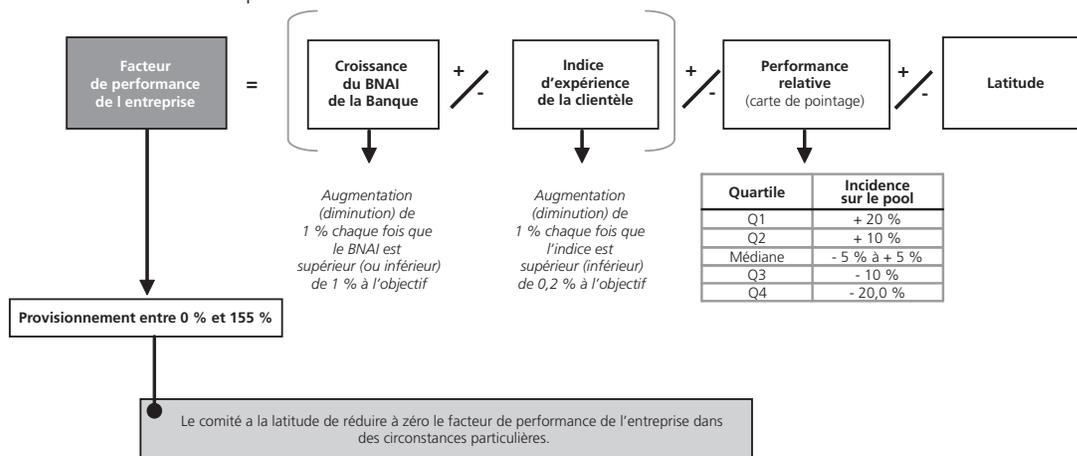
La composition cible de la rémunération versée par la Banque est conçue pour offrir un pourcentage élevé de rémunération « non garantie » ou variable qui est calculée en fonction de l'atteinte de résultats précis. Si la Banque obtient une piètre performance, la rémunération « non garantie » diminuera et inversement, si la Banque obtient une solide performance, la rémunération « non garantie » augmentera.

La Banque a pour objectif de verser sous forme de titres de participation un pourcentage de la rémunération directe totale qui est supérieur à la moyenne. Cet élément, conjugué à des exigences d'actionnariat plus élevées comparativement aux concurrents, favorise le maintien en fonction, polarise l'attention des dirigeants de la Banque sur la réalisation des stratégies commerciales, le maintien de la performance et l'augmentation de la valeur pour les actionnaires à long terme et fait en sorte que la rémunération des dirigeants demeure alignée sur les intérêts des actionnaires selon que fluctue le cours de l'action.

	Chef de la direction	Chefs de groupe	Vice-présidents à la direction	Premiers vice-présidents	Vice-présidents
Salaire de base	12 %	12 %	17 %	28 %	40 %
Intéressement annuel	19 %	28 %	33 %	32 %	30 %
<b>Cible en espèces</b>	<b>31 %</b>	<b>40 %</b>	<b>50 %</b>	<b>60 %</b>	<b>70 %</b>
<b>Cible en actions</b>	<b>69 %</b>	<b>60 %</b>	<b>50 %</b>	<b>40 %</b>	<b>30 %</b>
<b>% variable</b>	<b>88 %</b>	<b>88 %</b>	<b>83 %</b>	<b>72 %</b>	<b>60 %</b>

#### Fonds disponibles aux fins de distribution :

- À la fin de l'exercice financier, les fonds disponibles aux fins de distribution en vertu du plan de rémunération des dirigeants sont calculés comme suit : l'objectif de rémunération variable de chaque dirigeant est multiplié par un facteur de performance de l'entreprise; le facteur de performance de l'entreprise résulte d'une combinaison de facteurs internes et externes comme l'indique le schéma ci-dessous :



- Chaque année, le comité approuve les facteurs et les pondérations pour la nouvelle année du plan.
- Pour l'exercice 2008, le facteur de performance de l'entreprise a été calculé selon les étapes décrites ci-dessous :
  - Étape 1 : Calculer l'incidence du bénéfice net après impôt rajusté (BNAI) de la Banque, et les résultats de l'indice d'expérience de la clientèle (IEC). Les résultats réels provenant de ces mesures sont comparés aux objectifs qui ont été établis au début de l'exercice, et l'incidence globale de ces mesures est plafonnée à +/-20 %. Pour 2008, l'objectif de BNAI dans chaque secteur d'exploitation a été fixé aux niveaux de 2007 (compte tenu du rajustement pour l'incidence de l'acquisition de TD Banknorth et Commerce Bancorp). Des explications sur les résultats rajustés sont données à la note 1, à la page 28.
  - Étape 2 : Établir pour la Banque un quartile de classement par rapport au groupe de référence nord-américain à l'égard d'une série de mesures financières et non financières qui sont conformes à une carte de pointage de la performance établie par le comité. Pour 2008, les mesures financières comprenaient le rendement total pour les actionnaires, la croissance du bénéfice par action, le ratio d'efficacité et le rendement des actifs pondérés en fonction des risques. Les mesures non financières comprennent une évaluation de la performance dans le cadre des initiatives liées à la clientèle, aux employés et à la collectivité. Le comité évalue la performance de la Banque à l'égard de toutes les mesures et lui attribue un quartile de placement qui a une incidence de +/-20 % sur le facteur de performance de l'entreprise. Par exemple, si la performance de la Banque se situe dans le quartile supérieur par rapport au groupe de référence, le coefficient est alors rajusté à concurrence de +20 %; inversement, si la performance relative de la Banque se situe dans le quartile inférieur, le coefficient est alors rajusté à concurrence de -20 %.

Étape 3 : L'étape finale de l'établissement du coefficient de performance de l'entreprise correspond à la latitude dont dispose le comité. En général, cette latitude se limite à +/-15 % mais le comité peut, à sa seule appréciation, réduire à zéro le coefficient de performance de l'entreprise.

#### **Attributions individuelles :**

- Une fois qu'a été calculé le total des fonds disponibles aux fins de distribution, les fonds sont attribués à chacun des dirigeants en fonction d'une évaluation du rendement individuel, notamment de l'apport aux objectifs clés, du leadership, de l'incidence future de leur réalisation, de leur potentiel et d'autres facteurs pertinents.
- Les membres de la haute direction attribuent les fonds disponibles dans le cadre de décisions portant sur la rémunération directe totale de chaque dirigeant. La tranche de la rémunération directe totale qui est versée à titre d'intéressement annuel et de rémunération à base de titres de participation est généralement établie en fonction de la composition espèces/actions cible.

#### **Plans propres aux autres secteurs**

Les Services bancaires en gros, TD Bank, America's Most Convenient Bank, TD Assurance et VFC Inc. ont des plans incitatifs distincts pour leurs dirigeants, quoique les membres de la haute direction, y compris les membres de la haute direction visés, participent au plan de rémunération des dirigeants de la Banque TD.

#### **Services bancaires de gros :**

- Les principaux cadres participent au plan de rémunération des dirigeants de la Banque TD. Tous les autres cadres supérieurs sont admissibles à une attribution annuelle en vertu du **plan de rémunération en fonction de la performance**. Les fonds disponibles aux fins de distribution sont tributaires de ce qui suit :
  - la performance de l'unité d'exploitation; et
  - des rajustements discrétionnaires approuvés par le comité compte tenu de la performance par rapport au groupe de référence et/ou d'autres indicateurs de performance clés.
- Les attributions réelles sont discrétionnaires et la composition espèces/actions est établie d'après le niveau du dirigeant.
- Ces dirigeants sont aussi admissibles aux attributions d'actions dans le cadre du **plan de rémunération à long terme**, lequel est provisionné en fonction de la performance de l'entreprise et attribue des titres de participation par l'intermédiaire des plans à base de titres de participation de la Banque.

#### **TD Bank, America's Most Convenient Bank :**

- Le plus haut dirigeant et certains dirigeants provenant de TD Bank participent au plan de rémunération des dirigeants de la Banque TD. Tous les autres dirigeants sont admissibles à des attributions dans le cadre de plans incitatifs annuels propres à l'entreprise fondés sur les plans de rémunération antérieurs de la société.
- Les fonds disponibles aux fins de distribution sont tributaires de ce qui suit :
  - Dans le cas des dirigeants provenant de TD Banknorth, un intéressement cible est rajusté en fonction de l'atteinte d'objectifs commerciaux précis ainsi que d'une évaluation de mesures qualitatives de la performance; et
  - Dans le cas des dirigeants provenant de Commerce Bancorp, les fonds disponibles aux fins de distribution dépendent d'une évaluation discrétionnaire de la performance.
- Les attributions réelles sont discrétionnaires et reposent sur l'évaluation du rendement individuel et de la performance de l'entreprise.
- Les dirigeants admissibles à des attributions en vertu d'une rémunération à base de titres de participation participent aux plans à base de titres de participation de la Banque.
- Dans le cadre de l'intégration de TD Banknorth et de Commerce Bancorp dans le but de former TD Bank, America's Most Convenient Bank, les hauts dirigeants seront dorénavant admissibles à un intéressement annuel et à des attributions en vertu d'une rémunération à base de titres de participation provenant du plan de rémunération des dirigeants de la Banque TD.

#### **TD Assurance :**

- Le plus haut dirigeant de TD Assurance participe au plan de rémunération des dirigeants de la Banque TD. Certains autres dirigeants sont admissibles à un intéressement annuel en vertu du **plan incitatif de TD Meloche Monnex**.
- Chaque dirigeant a un objectif d'intéressement annuel qui est fonction de son poste ou de son niveau.
- Les attributions réelles sont fondées sur la performance de l'entreprise à l'échelle du pays, de la région et du groupe ainsi que sur le rendement individuel.
- Les dirigeants admissibles à des attributions en vertu d'une rémunération à base de titres de participation participent aux plans à base de titres de participation de la Banque.

#### **VFC Inc. :**

- Tous les dirigeants sont admissibles à un intéressement annuel en vertu du **plan incitatif de VFC**.
- Les dirigeants admissibles à des attributions en vertu d'une rémunération à base de titres de participation participent aux plans à base de titres de participation de la Banque.
- Les attributions réelles sont fondées sur la performance de l'entreprise à l'échelle du pays, de la région et du groupe ainsi que sur le rendement individuel.

#### **Description des plans à base de titres de participation**

Le programme de rémunération directe totale des dirigeants repose en partie sur des titres de participation. La Banque a pour objectif de verser sous forme de titres de participation un pourcentage de la rémunération directe totale qui est supérieur à la moyenne. Une attribution de titres de participation regroupe des options d'achat d'actions et/ou des unités d'actions. Les unités d'actions sont attribuées sous forme d'unités d'actions fondées sur la performance ou d'unités d'actions incessibles. Lorsque de nouvelles attributions de titres de participation sont envisagées (y compris des options d'achat d'actions), les attributions

antérieures ne sont pas prises en considération étant donné que les attributions visent à récompenser l'attributaire pour la performance de l'année en cours ainsi qu'à rapprocher à long terme les intérêts des dirigeants et ceux des actionnaires. Les paiements en vertu de tous les plans à base de titres de participation de la Banque, y compris les paiements faits à des personnes qui ne sont plus des employés de la Banque, sont assujettis à des dispositions rigoureuses en matière de conduite.

#### Options d'achat d'actions :

Admissibilité	Le chef de la direction, le chef des finances et les autres membres de la haute direction visés; les personnes faisant partie de la haute direction de la Banque en tant que vice-présidents et à des niveaux supérieurs et les membres de la haute direction des filiales en propriété exclusive (c.-à-d., TD Assurance, TD Bank, America's Most Convenient Bank).
Description	Une option d'achat d'actions représente le droit d'acquies une action ordinaire à une date ultérieure au cours de clôture de l'action la veille de la date d'attribution (le prix d'exercice).
Durée	En 2008, les options d'achat d'actions attribuées étaient assorties d'une durée de sept ans.
Calendrier d'acquisition	Les options d'achat d'actions attribuées deviennent acquises et peuvent être exercées à raison de 25 % par année à chacune des quatre premières années de la durée.
Moment de l'exercice	Dès que des options d'achat d'actions deviennent acquises, elles peuvent être exercées. Si un dirigeant n'a pas encore atteint son exigence d'actionariat, il doit, au moment d'exercer des options d'achat d'actions, détenir l'équivalent du gain après impôt sous forme d'actions de la Banque, jusqu'à ce qu'il ait atteint son exigence d'actionariat.

#### Unités d'actions :

	Unités d'actions fondées sur la performance	Unités d'actions incessibles
Admissibilité	Chef de la direction, chef des finances et autres membres de la haute direction visés; personnes faisant partie de la haute direction de la Banque en tant que premiers vice-présidents et à des niveaux supérieurs; et hauts dirigeants de TD Bank, America's Most Convenient Bank.	Personnes faisant partie de la haute direction de la Banque TD qui occupent un poste de niveau inférieur à celui de premier vice-président; hauts dirigeants de filiales en propriété exclusive (c.-à-d., TD Assurance, TD Bank, America's Most Convenient Bank, et VFC Inc.) et dirigeants des Services bancaires en gros.
Description	<p>Les unités d'actions fondées sur la performance sont des unités d'actions fictives dont la valeur suit celle des actions ordinaires.</p> <p>Le nombre final d'unités d'actions fondées sur la performance variera entre 80 % et 120 % du nombre initial attribué d'après le rendement total pour les actionnaires de la Banque sur trois ans par rapport à la moyenne des grandes banques canadiennes.</p> <p>Pour recevoir le rajustement maximum de +20 %, le rendement total pour les actionnaires de la Banque sur trois ans doit dépasser de 6,7 points de pourcentage la moyenne des grandes banques canadiennes.</p> <p>Dans le cas des unités attribuées en décembre 2008, la performance de la Banque sera évaluée par rapport au groupe de référence nord-américain défini à la rubrique « Groupe de référence aux fins d'analyse comparative en 2008 ».</p> <p>Dans le cas des unités d'actions fondées sur la performance attribuées en 2006 et en 2007, le groupe de référence se compose de grandes banques canadiennes.</p>	Les unités d'actions incessibles sont des unités d'actions fictives dont la valeur suit celle des actions ordinaires.
Équivalents de dividendes	Aucun équivalent de dividendes n'est versé sur ces unités.	
Date d'acquisition et d'échéance	Les unités ainsi attribuées deviennent acquises et viennent à échéance au troisième anniversaire de la date d'attribution.	
Mode de versement	Elles sont versées en espèces à l'échéance sauf si le dirigeant a choisi auparavant de les différer sous forme d'unités d'actions différées.	

	Unités d'actions à acquisition conditionnelle	Unités d'actions différées
Admissibilité	Certains hauts dirigeants de la Banque.	Tous les dirigeants.
Description	Les unités d'actions à acquisition conditionnelle sont des unités d'actions fictives dont la valeur suit le cours des actions ordinaires.	Les unités d'actions différées sont des unités d'actions fictives dont la valeur suit le cours des actions ordinaires.
Fonctionnement du plan	Les unités d'actions à acquisition conditionnelle sont attribuées dans des circonstances particulières à certains hauts dirigeants à la place d'unités d'actions fondées sur la performance ou d'unités d'actions incessibles.	Les dirigeants peuvent différer la totalité ou une partie de leur intéressement annuel et/ou de leurs unités fondées sur la performance/incessibles sous forme d'unités d'actions différées.
Acquisition	Les unités d'actions à acquisition conditionnelle ont des modalités d'acquisition sur au plus cinq ans.	Les unités d'actions différées n'ont aucune modalité d'acquisition.
Équivalents de dividendes	Lorsque des dividendes sont versés sur les actions ordinaires, des équivalents de dividendes sont accordés sous forme d'unités d'actions supplémentaires d'après le cours de clôture des actions ordinaires le dernier jour de Bourse du trimestre au cours duquel les dividendes sont versés.	
Mode de versement	Les unités acquises peuvent être rachetées au comptant uniquement après la cessation des fonctions auprès de la Banque pour quelque motif.	

### Évaluation des titres de participation :

Les attributions au titre de la rémunération à base de titres de participation décrites dans le tableau sommaire de la rémunération sont évaluées au moment de l'attribution (valeur rémunératoire). Pour l'attribution d'options d'achat d'actions, la Banque a choisi d'utiliser un modèle d'évaluation des options (Cox-Ross-Rubinstein) qui tient compte de la capacité d'exercer une option avant sa date d'expiration et du rendement sous forme de dividendes sur les actions sous-jacentes.

En fin d'exercice, les titres de participation sont attribués à une date qui tombe pendant une période où la négociation n'est pas restreinte et au moins trois jours après que la Banque et les autres grandes institutions financières canadiennes ont publié leurs résultats financiers, de manière à permettre aux marchés de réagir à ces résultats. La Banque utilise le cours de clôture à la date précédant immédiatement la date d'attribution comme juste valeur marchande des options d'achat d'actions attribuées, une pratique acceptée par la TSX.

Le tableau ci-dessous décrit comment la valeur rémunératoire, la valeur à la date d'échéance/d'exercice/de rachat et la juste valeur comptable à la date d'attribution sont établies.

Plan à base de titres de participation	Valeur rémunératoire	Valeur à la date d'échéance/d'exercice/de rachat	Juste valeur comptable à la date d'attribution <sup>1)</sup>
Options d'achat d'actions :	<p>La valeur rémunératoire est établie d'après :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>le prix à la date d'attribution</b> : le cours de clôture des actions ordinaires le jour de Bourse qui précède la date d'attribution; et</li> <li>• un coefficient calculé à l'aide du modèle <b>Cox-Ross-Rubinstein</b> (binomial), qui est approuvée par le comité avant la date d'attribution.</li> </ul> <p>Le coefficient Cox-Ross-Rubinstein pour 2008 correspondait à 21 % du cours de l'action. Il a été calculé le 21 novembre 2008 au moyen des variables suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• taux d'intérêt sans risque : 2,93 %;</li> <li>• durée totale des options d'achat d'actions : 7 ans;</li> <li>• volatilité prévue du cours de l'action de la Banque : 23,2 %; et</li> <li>• taux de dividende prévu de l'action de la Banque : 2,99 %</li> </ul> <p>La valeur rémunératoire correspond au nombre d'options attribuées multiplié par le prix à la date d'attribution multiplié par le coefficient Cox-Ross-Rubinstein.</p>	<p>La différence entre le cours des actions ordinaires à la date d'exercice et le prix à la date d'attribution (prix d'exercice).</p>	<p>La juste valeur comptable est établie d'après :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>le prix à la date d'attribution</b> : le cours de clôture des actions ordinaires le jour de Bourse qui précède la date d'attribution;</li> <li>• un coefficient calculé à l'aide du modèle <b>Cox-Ross-Rubinstein</b> (binomial), qui est calculée au moment de l'attribution.</li> </ul> <p>Le coefficient Cox-Ross-Rubinstein pour 2008 correspondait à 18,3 % du cours de l'action. Il a été calculé le 10 décembre 2008 au moyen des variables suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• taux d'intérêt sans risque : 2,20 %;</li> <li>• durée prévue des options d'achat d'actions : 5,48 ans;</li> <li>• volatilité prévue du cours de l'action de la Banque : 23,8 %; et</li> <li>• taux de dividende prévu de l'action de la Banque : 2,98 %</li> </ul> <p>La juste valeur comptable correspond au nombre d'options attribuées multiplié par le prix à la date d'attribution multiplié par le coefficient Cox-Ross-Rubinstein.</p>
	<p>La valeur rémunératoire diffère de la valeur comptable en raison des facteurs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la valeur comptable suppose une durée inférieure à la durée totale de sept ans afin de tenir compte des options perdues par échéance et des exercices réels; et</li> <li>• la valeur rémunératoire repose sur un ensemble de facteurs établis en novembre, lequel est fixé avant la date d'attribution puisqu'il sert à établir les attributions réelles aux employés.</li> </ul>		

Plan à base de titres de participation	Valeur rémunératoire	Valeur à la date d'échéance/ d'exercice/de rachat	Juste valeur comptable à la date d'attribution <sup>1)</sup>
Unités d'actions incessibles (3 ans) :	Les unités sont évaluées selon le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution. Les unités attribuées avant décembre 2008 sont évaluées selon la moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires à la TSX pendant les 20 jours de Bourse qui précèdent la date d'attribution.	Les unités sont évaluées selon le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la date d'échéance. Les unités attribuées avant décembre 2008 sont évaluées selon la moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires à la TSX pendant les 20 jours de Bourse qui précèdent la date d'échéance. Le comité peut, à son gré, annuler les unités d'actions non acquises en cours.	Les unités sont évaluées à la date d'attribution selon le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution.
Unités d'actions fondées sur la performance (3 ans) :	Les unités sont évaluées selon le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution. Les unités attribuées avant décembre 2008 sont évaluées selon la moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires à la TSX pendant les 20 jours de Bourse qui précèdent la date d'attribution.	Les unités sont évaluées selon le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la date d'échéance. Le nombre d'unités est rajusté à concurrence de +/- 20 % d'après le rendement total pour les actionnaires relatif sur trois ans de la Banque par rapport à celui du groupe de référence nord-américain. Les unités attribuées avant décembre 2008 sont évaluées selon la moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires à la TSX pendant les 20 jours de Bourse qui précèdent la date d'échéance. Le nombre d'unités est rajusté à concurrence de +/- 20 % d'après le rendement total pour les actionnaires relatif sur trois ans de la Banque par rapport aux grandes banques canadiennes. Le comité peut, à son gré, annuler les unités d'actions non acquises en cours.	Les unités sont évaluées à la date d'attribution selon le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution.
Unités d'actions à acquisition conditionnelle :	Les unités sont évaluées selon le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution. Les unités attribuées avant décembre 2008 sont évaluées selon la moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires à la TSX pendant les 20 jours de Bourse qui précèdent la date d'attribution.	Les unités sont évaluées selon le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la date de rachat. Les unités attribuées avant décembre 2008 sont évaluées selon la moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires à la TSX pendant les 20 jours de Bourse qui précèdent la date de rachat.	Les unités sont évaluées à la date d'attribution selon le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution.

Plan à base de titres de participation	Valeur rémunératoire	Valeur à la date d'échéance/ d'exercice/de rachat	Juste valeur comptable à la date d'attribution <sup>1)</sup>
Unités d'actions différées :	Les unités sont évaluées selon le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution. Les unités attribuées entre le 24 février 2005 et le 10 décembre 2008 ont été évaluées selon la moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires à la TSX pendant les 20 jours de Bourse qui précèdent la date d'attribution. Les unités attribuées avant le 24 février 2005 ont été évaluées selon la moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution. Toutes les unités différées provenant d'unités d'actions fondées sur la performance / incessibles arrivées à échéance sont évaluées selon la moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires à la TSX pendant les 20 jours de Bourse qui précèdent la date d'attribution.	Les unités sont évaluées selon le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à la date de rachat. Les unités attribuées avant décembre 2008 sont évaluées selon la moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires à la TSX pendant les 20 jours de Bourse qui précèdent la date de rachat. Toutes les unités différées provenant d'unités d'actions fondées sur la performance / incessibles arrivées à échéance sont évaluées selon la moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires à la TSX pendant les 20 jours de Bourse qui précèdent la date d'attribution.	Les unités sont évaluées à la date d'attribution selon le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution.

**Note :**

- 1) Dans le cas de toutes les unités d'actions, des augmentations ou des diminutions de la valeur à la cote des actions ordinaires entre la date d'attribution et la date d'évaluation se traduiront par une variation de l'évaluation des charges pour les attributions.

**Description détaillée des plans de retraite**

La description détaillée des plans de retraite de la Banque est donnée à la rubrique « Prestations en vertu des plans de retraite ».

**Description détaillée des avantages sociaux et des avantages indirects**

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

**Avantages sociaux :**

	Canada	États-Unis
Admissibilité	Le chef de la direction, le chef des finances et les autres membres de la haute direction visés du Canada et les personnes occupant des postes à la haute direction de la Banque au Canada.	Les membres de la haute direction visés aux États-Unis et les autres hauts dirigeants de TD Bank, America's Most Convenient Bank.
Description	Les dirigeants participent au même programme d'avantages sociaux flexible que celui offert à tous les employés et qui offre un éventail complet et concurrentiel de choix pour répondre aux besoins des employés et de leur famille. Les employés bénéficient d'un programme d'avantages de base (c.-à-d., assurance-vie, assurance médicale et invalidité de courte durée) qui agit en tant que filet de sécurité en cas de maladie grave. La Banque offre aussi des crédits-avantages pour aider les employés à payer le coût d'avantages facultatifs supplémentaires qu'ils choisissent parmi un éventail d'options de santé, un compte de gestion santé, une assurance-vie et accidents et une protection du revenu. Les crédits-avantages reposent sur le nombre de personnes à charge couvertes et permettent d'offrir un soutien supplémentaire aux personnes qui ont des familles. Les vice-présidents à la direction et les personnes occupant des postes de niveau supérieur ne sont pas admissibles aux subventions supplémentaires pour les familles. L'assurance-vie de base est un avantage imposable.	Les dirigeants participent au même programme d'avantages sociaux que celui offert à tous les employés — un programme qui permet aux employés de choisir le niveau d'avantages qui convient le mieux à leur situation et à celle de leur famille. Le programme est généralement à frais partagés et permet d'avoir accès à une variété d'avantages, notamment : assurance médicale, assurance dentaire, assurance-vie et protection du revenu pour les employés et leur famille.

## Avantages indirects :

	Canada	États-Unis
Admissibilité	Le chef de la direction, le chef des finances et les autres membres de la haute direction visés du Canada et les personnes occupant des postes à la haute direction de la Banque au Canada.	Les membres de la haute direction visés aux États-Unis et les autres hauts dirigeants de TD Bank, America's Most Convenient Bank.
Description	Les avantages indirects offerts aux dirigeants sont notamment des services bancaires privés et un compte de dépenses de dirigeant qui peut servir à acquitter une variété de coûts, notamment : l'adhésion à des clubs; les frais de transport, y compris la location de véhicules; et différents services et programmes liés au mieux-être. Tous les avantages indirects qui sont réputés imposables par l'autorité fiscale locale sont imposables pour les dirigeants et ne sont pas majorés.	Le niveau d'avantages indirects offert varie en fonction du poste occupé. Les avantages indirects offerts peuvent comprendre l'adhésion à des clubs et l'utilisation d'un véhicule loué.

## EXIGENCES D'ACTIONNARIAT

Les exigences d'actionnariat de la Banque visent à rapprocher les intérêts des dirigeants de la Banque et ceux des actionnaires et elles sont parmi les plus élevées du marché canadien. En 2008, les exigences d'actionnariat considérables imposées aux membres de la haute direction visés ont fait en sorte que la perte de valeur qu'ils subissent à l'égard de leurs unités d'actions en cours et actions détenues à titre personnel soit similaire à celle subie par les actionnaires.

Le chef de la direction est tenu de continuer de remplir l'exigence d'actionnariat pendant deux ans après son départ à la retraite. Les dirigeants au niveau des chefs de groupe/présidents adjoints doivent continuer de remplir leur exigence d'actionnariat pendant encore un an après leur départ à la retraite. Cette exigence permet de faire en sorte que les dirigeants veillent à trouver une relève compétente et que la Banque soit encore en meilleure position au moment où ils prennent leur retraite.

Les dirigeants qui n'ont pas atteint leur exigence d'actionnariat doivent différer de 10 à 25 % de leur intéressement annuel (selon le niveau de leur poste) sous forme d'unités d'actions différées et, au moment d'exercer des options d'achat d'actions, ils doivent détenir le montant équivalent au gain après impôt sous forme d'actions de la Banque, jusqu'à ce que leur exigence d'actionnariat ait été atteinte.

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

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

## GRUPE DE RÉFÉRENCE AUX FINS D'ANALYSE COMPARATIVE EN 2008

Le plan de rémunération des dirigeants de la Banque TD prévoit pour chaque dirigeant des objectifs de rémunération directe totale qui correspondent généralement à la médiane du marché concurrentiel, en moyenne. La médiane du marché est établie au moyen d'études de marché obtenues dans le cadre de la participation à diverses enquêtes portant sur la rémunération. Pour obtenir cette information, la Banque effectue des comparaisons avec des postes similaires dans des sociétés concurrentes de taille et d'envergure similaires. Les renseignements comparatifs provenant de l'extérieur sont obtenus chaque année principalement des sources indiquées ci-dessous :

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

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

- Ont un champ d'activité et une taille similaires;

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

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

Pour l'exercice 2008, le groupe de référence nord-américain aux fins d'analyse comparative pour le plan de rémunération des dirigeants de la Banque TD se composait des sociétés suivantes :

**Institutions financières canadiennes :**

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

**Institutions financières américaines :**

BB&T	U.S. Bancorp	Wells Fargo & Co
PNC Financial Services	Wachovia Corp	

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

## PERFORMANCE GLOBALE EN 2008 ET COEFFICIENT DU RENDEMENT D'ENTREPRISE

Le conseil d'administration a établi une carte de pointage décrivant les indicateurs de performance clés pour la Banque. Ces indicateurs de performance polarisent l'effort, communiquent les priorités et comparent la performance dans le cadre des efforts de la Banque visant à devenir la meilleure banque. Le tableau ci-dessous présente la performance de la Banque par rapport à ces indicateurs en 2008.

Indicateurs de performance en 2008	Objectif atteint	Résultats de la Banque en 2008 <sup>1)</sup>
<b>Aspects financiers</b>		
• Dépasser le rendement total moyen pour les actionnaires des autres institutions bancaires	✓	• Rendement de la Banque : (17,1 %), rendement moyen des autres grandes institutions bancaires canadiennes : (26,4 %)
• Augmenter le bénéfice par action de 7 % à 10 %	✗	• Recul de 15 % du BPA
• Dépasser le rendement moyen des actifs pondérés en fonction des risques des autres institutions bancaires	✓	• Rendement de la Banque : 2,18 %, rendement moyen des autres grandes institutions bancaires canadiennes : 1,83 %
<b>Secteurs d'exploitation</b>		
• Faire croître les revenus plus rapidement que les frais	✗	• La croissance des frais a dépassé de 8,6 % la croissance des revenus
• Investir dans les activités principales dans le but d'améliorer l'efficacité et l'efficacité	✓	• Ratio d'efficacité record de 51,2 % pour les Services bancaires personnels et commerciaux au Canada
<b>Clients</b>		
• Accroître l'indice d'expérience de la clientèle (IEC)	✓	• L'indice d'expérience de la clientèle a atteint 26,1 % (objectif : 24,2 %)
• Investir dans les activités principales afin de rehausser la satisfaction des clients	✓	• A reçu la cote la plus élevée pour la satisfaction de la clientèle parmi les cinq grandes banques de détail au Canada et dans les États du centre du littoral de l'Atlantique, selon J.D. Power and Associates • Investissement continu dans des secteurs de contacts avec la clientèle dans le but d'améliorer davantage le service à la clientèle.
<b>Employés</b>		
• Élever la cote annuelle d'engagement des employés	✓	• La cote d'engagement des employés est montée à 4,18 à l'automne 2008, contre 4,14 à l'automne 2007
• Améliorer la satisfaction des employés en prenant les mesures suivantes : – Être à l'écoute de nos employés – Nous assurer de la diversité du personnel – Offrir un milieu de travail sain et sécuritaire ainsi qu'un horaire flexible – Offrir des salaires, des avantages sociaux et une rémunération au rendement concurrentiels – Investir dans la formation et le perfectionnement	✓	• La Banque offre un éventail d'options d'équilibre travail-vie qui aident les employés à gérer leurs priorités. • La Banque a lancé un nouveau site Web sur le mieux-être, où l'on trouve une vidéothèque pour tous les employés qui travaillent au Canada. • Investissement de 55,9 millions de dollars.
<b>Collectivité</b>		
• Faire un don équivalant à au moins 1 % de notre bénéfice avant impôts au pays (moyenne de 5 ans) à des organismes de bienfaisance et sans but lucratif	✓	• Dons de 1,4 % ou 35,5 millions de dollars au Canada, contre 1,3 % ou 32,6 millions de dollars en 2007
• Faire des contributions positives : – Soutenir les activités de bénévolat et de financement des employés dans la collectivité – Participer à la promotion de la santé et de l'éducation des enfants – Protéger et préserver l'environnement	✓	• Subventions de 258 000 \$ versées comme encouragements au bénévolat des employés à 439 organismes • Les activités canadiennes seront neutres en carbone en 2010 • Distribution de 4,8 millions de dollars entre 793 projets communautaires de préservation de l'environnement par l'entremise de la Fondation TD des amis de l'environnement et d'autres initiatives de bienfaisance de TD • Gestion de Placements TD est devenue signataire des Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies

### Note :

1) Les indicateurs de performance qui comprennent une composante bénéfice sont fondés sur le bénéfice rajusté d'un exercice complet de la Banque comme il est expliqué à la rubrique « Présentation de l'information financière de la Banque » à la page 18 du rapport annuel de 2008. Les résultats financiers de la Banque préparés conformément aux PCGR sont appelés des résultats « présentés ». La Banque utilise aussi le bénéfice « rajusté » (c.-à-d. les résultats présentés desquels sont retranchés les « éléments à noter », déduction faite des impôts) pour évaluer chacune de ses unités d'exploitation et mesurer la performance globale. Le bénéfice rajusté et les termes connexes ne sont pas des termes définis en vertu des PCGR et peuvent donc ne pas être comparables à des termes similaires utilisés par d'autres émetteurs. Voir à la page 18 du rapport annuel de 2008 le rapprochement des mesures non conformes aux PCGR. De plus amples renseignements sur les indicateurs de performance et les résultats sont donnés à la page 13 du rapport annuel de 2008.

Les indicateurs de performance indiqués plus haut sont intégrés dans la conception du plan de rémunération des dirigeants de la Banque TD par le truchement de la carte de pointage de la performance relative. Pour 2008, le comité a évalué la performance relative de la Banque à l'égard des mesures indiquées plus haut et a établi son classement au deuxième quartile, ce qui a eu une incidence de +10 % sur le coefficient du rendement d'entreprise. De plus, les attributions faites en vertu du plan de rémunération des dirigeants de la Banque TD aux membres de la haute direction visés ont été influencées par les facteurs suivants :

- **Bénéfice net après impôt rajusté** : Dans l'ensemble, la Banque a eu une croissance négative qui a entraîné une diminution de 16,3 % de la mesure du bénéfice net après impôt rajusté.
- **Indice d'expérience de la clientèle** : L'indice d'expérience de la clientèle s'est amélioré par rapport à 2007, ce qui s'est traduit par une influence de +10 % sur la mesure de l'indice d'expérience de la clientèle.
- **Latitude** : Le comité a appliqué un coefficient négatif de latitude de 10 % au facteur de performance de l'entreprise pour l'équipe de la haute direction, laquelle comprend les membres de la haute direction visés.

Le facteur de performance de l'entreprise final pour les membres de la haute direction visés a atteint 89 %.



Le facteur de performance de l'entreprise est appliqué aux objectifs de rémunération variable de l'équipe de la haute direction afin d'établir le total des fonds disponibles. Les fonds disponibles sont attribués aux dirigeants en fonction d'une évaluation du rendement individuel, notamment de l'apport aux objectifs clés, du leadership, de l'incidence future de leurs réalisations, de leur potentiel et d'autres facteurs pertinents. Les sections ci-après analysent les incidences des décisions prises par le conseil d'administration et le comité en ce qui a trait au calcul des attributions versées au titre de la rémunération des membres de la haute direction visés en 2008.

### CALCUL DES ATTRIBUTIONS INDIVIDUELLES — PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

L'étape finale du calcul des attributions en fin d'exercice en vertu du plan de rémunération des dirigeants de la Banque TD comporte une évaluation du rendement individuel du dirigeant. Le rendement individuel de M. Clark est évalué par rapport à des objectifs préétablis dont ont convenu le chef de la direction et le conseil au début de l'exercice. En s'appuyant sur cette évaluation annuelle et en consultation avec le conseiller indépendant du comité, le comité recommande au conseil le salaire total, l'intéressement annuel et la rémunération à base de titres de participation du chef de la direction.

Pour 2008, les objectifs et le rendement par rapport à ces objectifs sont indiqués dans le tableau ci-après.

Objectif en 2008	Objectif atteint	Performance en 2008
<b>Potentiel nord-américain</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Créer une vision de ce que signifie pour la Banque d'être une société de services financiers nord-américaine gagnante. Élaborer un modèle d'entreprise permettant de traduire cette vision en occasions.</li> </ul>	✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Banque compte parmi les 10 plus grandes banques nord-américaines (selon le nombre de succursales et la capitalisation boursière au NYSE).</li> <li>• Importants progrès réalisés pour ce qui est de penser, d'agir et de fonctionner comme une banque nord-américaine.</li> </ul>
<b>Intégration des services personnels et commerciaux des É.-U.</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transformer l'entreprise de services bancaires personnels et commerciaux des É.-U. issue de la fusion de TD Banknorth et de Commerce Bancorp pour en faire le modèle bancaire axé sur la clientèle le plus dynamique des É.-U.</li> </ul>	✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquisition réussie avec succès le 31 mars; équipe de la direction en place; décisions technologiques prises; plan d'intégration détaillé en place et mis à exécution.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veiller à l'exécution réussie du plan d'intégration de Commerce et à la prise de décisions clés dans le contexte de notre vision nord-américaine.</li> </ul>	✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lancement d'une marque commune, soit TD Bank, America's Most Convenient Bank.</li> <li>• Premier rang sur le plan de la satisfaction de la clientèle pour les services bancaires de détail dans la région du centre du littoral de l'Atlantique attribué par J.D. Power and Associates pour la deuxième année d'affilée.</li> <li>• Premier rang sur le plan de la satisfaction de la clientèle pour les services bancaires aux petites entreprises attribué par J.D. Power and Associates pour la deuxième année d'affilée.</li> </ul>

Objectif en 2008	Objectif atteint	Performance en 2008
<b>Direction exercée dans le cadre d'une conjoncture commerciale incertaine</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Établir le bon équilibre de direction de l'entreprise compte tenu d'un ralentissement possible de la croissance économique tout en continuant d'obtenir une performance relative supérieure à la moyenne et en améliorant la position relative de notre image de marque par rapport à celle des concurrents de la Banque.</li> </ul>	✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>Des décisions stratégiques qui ont été prises au cours des six dernières années en vue d'adapter le modèle d'entreprise et éviter le risque de perte extrême ont fait en sorte que la Banque a eu des sources de revenu fiables et n'a pas souffert des radiations liées aux prêts hypothécaires à risque.</li> <li>A continué d'investir de façon stratégique dans des projets qui favorisent le succès à long terme de la Banque.</li> </ul>
<b>Actionnaires</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Promouvoir à l'extérieur du Canada l'image de la Banque comme étant une société de services financiers nord-américaine de premier plan axée sur la clientèle, dont la croissance est plus élevée et le risque moindre.</li> </ul>	✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>A augmenté l'actionnariat des institutions étrangères en pourcentage de l'ensemble de l'actionnariat par rapport à la fin de l'exercice 2007.</li> <li>A amélioré la compréhension qu'ont les analystes des activités et du potentiel de bénéfice aux É.-U., du motif pour lequel la Banque a été un cas d'exception et de la stratégie de franchises nord-américaines de la Banque.</li> </ul>
<b>Employés</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Intégrer la gestion des compétences et la planification de la relève en tant que fonctions clés de direction et de leadership afin de faire en sorte que nous disposions des compétences pour être gagnants en Amérique du Nord.</li> <li>Faire en sorte que la Banque soit reconnue comme un employeur de premier plan au Canada dans les sondages intérieurs et extérieurs.</li> <li>Garantir la durabilité et poursuivre la lancée des initiatives sur la diversité.</li> </ul>	✓ ✓ ✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le processus de planification des ressources intégrées a été mis en place au sein de TD Bank, America's Most Convenient Bank.</li> <li>Lancement en avril du programme de leadership axé sur l'avenir.</li> <li>La Banque s'est classée au 28<sup>e</sup> rang sur la liste des 50 meilleurs employeurs au Canada de Hewitt Associates.</li> <li>Nommée pour la deuxième année d'affilée parmi les 100 meilleurs employeurs par le magazine Maclean.</li> <li>Figure parmi les 50 meilleurs lieux de travail au Canada pour la troisième année d'affilée.</li> </ul>

#### RÉMUNÉRATION EN FIN D'EXERCICE — W. EDMUND CLARK, PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

Rémunération directe totale réelle	Observations
11 000 148 \$ (3 000 044)\$ 8 000 104 \$	<p>Pour établir la rémunération directe totale de M. Clark, le comité a tenu compte de la solide performance obtenue par rapport aux objectifs clés comme il est indiqué plus haut. Le comité a aussi tenu compte à la fois de la solide performance relative de la Banque et de l'incidence du cours des actions sur les actionnaires de la Banque et il a fixé la rémunération directe totale finale de M. Clark à 11 000 148 \$. Cette rémunération représente une diminution de 19 % par rapport aux niveaux de 2007 et indique une latitude négative supplémentaire en deçà du facteur de performance de 89 %.</p> <p>En vertu du plan de rémunération des dirigeants de la Banque TD, le total des fonds disponibles aux fins d'attributions dans le cadre de la rémunération variable s'est élevé à 10 235 000 \$. Le comité a calculé une attribution finale de 9 500 148 \$ dans le cadre de la rémunération variable, soit une réduction de 734 852 \$ provenant du total des fonds disponibles. L'intéressement annuel de M. Clark a été fixé à 1 250 000 \$ (une baisse de 44 % par rapport à 2007) et son attribution de titres de participation a été établie à 8 250 148 \$ (une réduction de 15 % par rapport à 2007). Les attributions de titres de participation ont représenté 75 % de sa rémunération directe totale.</p> <p>Après la fin de l'exercice, étant donné la difficile conjoncture économique canadienne et internationale, M. Clark a demandé au comité d'annuler pour 3 000 000 \$ de titres de participation qui lui avaient été attribués en décembre 2008. Le comité maintient sa décision initiale quant à cette attribution au titre de la rémunération et il estime que les attributions faites traduisent adéquatement le rendement de M. Clark et la performance de la Banque au cours de l'exercice, mais, compte tenu des circonstances, il a finalement accepté cette réduction de l'attribution. Par conséquent, la rémunération directe totale qu'a reçue M. Clark pour 2008 (compte tenu des attributions auxquelles il a renoncé) s'établit à 8 000 000 \$. Le comité a décidé de verser ces 3 000 000 \$ à des organismes de charité choisis par M. Clark. Étant donné que cette décision a été prise après la fin de l'année civile, toutes les valeurs présentées dans la présente circulaire ne tiennent pas compte de cette renonciation.</p>

**Valeur des titres de participation au 31 décembre 2008 (le 31 décembre 2008, le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX était de 43,45 \$)**

	Options d'achat d'actions		Unités d'actions fondées sur la performance		Unités d'actions différées / à acquisition conditionnelle		Total	
	(n <sup>bre</sup> )	(\$)	(n <sup>bre</sup> )	(\$)	(n <sup>bre</sup> )	(\$)	(n <sup>bre</sup> )	(\$)
Acquises	2 519 113	11 671 148 \$	0	0 \$	477 585	20 751 060 \$	2 996 698	32 422 209 \$
Non acquises	756 991	399 163 \$	266 547	11 581 467 \$	35 250	1 531 626 \$	1 058 788	13 512 257 \$
<b>Total</b>	<b>3 276 104</b>	<b>12 070 312 \$</b>	<b>266 547</b>	<b>11 581 467 \$</b>	<b>512 835</b>	<b>22 282 687 \$</b>	<b>4 055 486</b>	<b>45 934 466 \$</b>

**Exigences d'actionnariat et actionnariat réel au 31 décembre 2008**

L'actionnariat exigé et réel est indiqué ci-dessous pour le chef de la direction. Toutes les formes de titres de participation que détient le dirigeant sont prises en compte au titre de l'exigence d'actionnariat à l'exception des options d'achat d'actions (acquises et non acquises). Les exigences d'actionnariat visent à établir clairement un rapprochement avec les actionnaires. Principalement en raison du rendement de l'action en 2008, la valeur de la propriété totale de M. Clark a diminué de 17 408 486 \$ par rapport à son niveau de 2007. De plus, la valeur des options d'achat d'actions dans le cours détenues par M. Clark a diminué de 57 881 467 \$ comparativement à 2007.

Exigences d'actionnariat		Titres détenus directement et rémunération différée	Sous réserve d'acquisition	Propriété totale	Propriété en multiple du salaire de base	
					D'après les titres détenus directement et la rémunération différée seulement	D'après la propriété totale
10 x salaire de base	Unités d'actions fondées sur la performance	0 \$	11 581 467 \$	11 581 467 \$	<b>13,99</b>	<b>22,73</b>
	Unités d'actions différées / à acquisition conditionnelle	20 751 060 \$	1 531 626 \$	22 282 687 \$		
	Titres détenus à titre personnel	231 502 \$	0 \$	231 502 \$		
	<b>Total</b>	<b>20 982 562 \$</b>	<b>13 113 094 \$</b>	<b>34 095 655 \$</b>		

Le tableau ci-après compare la valeur à la date d'attribution de la rémunération versée à M. Clark à la valeur réelle qu'il a reçue dans le cadre de ses attributions au titre de la rémunération au cours de son mandat de président et chef de la direction. La valeur réelle qu'il a reçue comprend le salaire et les intéressements en espèces reçus, ainsi que la valeur à l'échéance des unités d'actions attribuées (ou la valeur courante dans le cas des unités qui sont en cours), la valeur reçue dans le cadre d'exercices d'options d'achat d'actions au cours de la période (aucun exercice jusqu'à présent), et la valeur dans le cours des options d'achat d'actions.

Exercice	Rémunération directe totale versée	Valeur de la rémunération directe totale au 31 décembre 2008	Valeur de 100 \$		
			Période	M. Clark <sup>1)</sup>	Actionnaires <sup>2)</sup>
2003	11 125 040 \$	11 258 013 \$	31-10-02 au 31-12-08	101 \$	179 \$
2004	11 550 010 \$	9 855 873 \$	31-10-03 au 31-12-08	85 \$	116 \$
2005	11 050 175 \$	7 699 650 \$	31-10-04 au 31-12-08	70 \$	108 \$
2006	11 400 095 \$	6 570 791 \$	31-10-05 au 31-12-08	58 \$	86 \$
2007	13 500 134 \$	7 534 973 \$	31-10-06 au 31-12-08	56 \$	72 \$
2008	11 000 148 \$	7 350 703 \$	31-10-07 au 31-12-08	67 \$	60 \$
			Moyenne	72 \$	103 \$

**Notes :**

- 1) Représente la valeur réelle pour M. Clark de chaque tranche de 100 \$ versée au titre de la rémunération directe totale au cours de l'exercice indiqué.
- 2) Représente la valeur cumulative d'un investissement de 100 \$ dans des actions ordinaires fait le premier jour de la période indiquée, en supposant le réinvestissement des dividendes.

**DÉTERMINATION DES ATTRIBUTIONS INDIVIDUELLES — AUTRES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS**

L'étape finale de la détermination des attributions de fin d'exercice pour les autres membres de la haute direction visés en vertu du nouveau plan de rémunération des dirigeants de la Banque TD comporte une évaluation de leur rendement et l'attribution des fonds disponibles à ces dirigeants compte tenu de cette évaluation. C'est le chef de la direction qui évalue le rendement individuel des autres membres de la haute direction visés par rapport à des objectifs prédéfinis dont le membre de la haute direction visé et le chef de la direction ont convenu au début de chaque exercice. En s'appuyant sur cette évaluation annuelle et en consultation avec le conseiller indépendant du comité, le comité examine et approuve le salaire total, l'intéressement annuel et la rémunération à base de titres de participation du membre de la haute direction visé.

## RÉMUNÉRATION EN FIN D'EXERCICE — AUTRES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

### Colleen M. Johnston

Chef de groupe, Finances et chef des finances

Rémunération directe totale réelle	Observations
2 391 697 \$	Pour établir la rémunération directe totale de M <sup>me</sup> Johnston, le comité a tenu compte de nombreux facteurs dont l'ensemble de la situation financière de la Banque en 2008. Le comité a en conséquence fixé à 2 391 697 \$ la rémunération directe totale finale de M <sup>me</sup> Johnston. Il s'agit d'une diminution de 9 % par rapport aux niveaux de 2007. Le comité a fixé son attribution finale au titre de la rémunération variable à 1 950 053 \$. Pour 2008, la composition espèces / titres de participation de M <sup>me</sup> Johnston était conforme à la composition cible. Par conséquent, son intéressement annuel a été fixé à 500 000 \$ (une réduction de 23 % par rapport à 2007) et son attribution de titres de participation a été fixée à 1 450 053 \$ (une réduction de 9 % par rapport à 2007).

**Valeur des titres de participation au 31 décembre 2008 (le 31 décembre 2008, le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX était de 43,45 \$)**

	Options d'achat d'actions		Unités d'actions fondées sur la performance		Unités d'actions différées		Total	
	(n <sup>bre</sup> )	(\$)	(n <sup>bre</sup> )	(\$)	(n <sup>bre</sup> )	(\$)	(n <sup>bre</sup> )	(\$)
Acquises	100 171	0 \$	0	0 \$	29 121	1 265 314 \$	129 292	1 265 314 \$
Non acquises	126 137	61 207 \$	47 757	2 075 042 \$	0	0 \$	173 894	2 136 248 \$
<b>Total</b>	<b>226 308</b>	<b>61 207 \$</b>	<b>47 757</b>	<b>2 075 042 \$</b>	<b>29 121</b>	<b>1 265 314 \$</b>	<b>303 186</b>	<b>3 401 562 \$</b>

### Exigences d'actionnariat et actionnariat réel au 31 décembre 2008

L'actionnariat exigé et réel est indiqué ci-dessous pour M<sup>me</sup> Johnston. Toutes les formes de titres de participation que détient le dirigeant sont prises en compte au titre de l'exigence d'actionnariat à l'exception des options d'achat d'actions (acquises et non acquises). Les exigences d'actionnariat visent à établir clairement un rapprochement avec les actionnaires. Principalement en raison du rendement de l'action en 2008, la valeur de la propriété totale de M<sup>me</sup> Johnston a diminué de 1 230 037 \$ par rapport à son niveau de 2007. De plus, la valeur des options d'achat d'actions dans le cours détenues par M<sup>me</sup> Johnston a diminué de 1 196 712 \$ comparativement à 2007.

Exigence d'actionnariat		Titres détenus directement et rémunération différée	Sous réserve d'acquisition	Propriété totale	Propriété en multiple du salaire de base	
					D'après les titres détenus directement et la rémunération différée seulement	D'après la propriété totale
6 x salaire de base	Unités d'actions fondées sur la performance	0 \$	2 075 042 \$	2 075 042 \$	<b>2,93</b>	<b>7,54</b>
	Unités d'actions différées	1 265 314 \$	0 \$	1 265 314 \$		
	Titres détenus à titre personnel	54 723 \$	0 \$	54 723 \$		
	<b>Total</b>	<b>1 320 037 \$</b>	<b>2 075 042 \$</b>	<b>3 395 079 \$</b>		

### Robert E. Dorrance

Chef de groupe, Services bancaires de gros et président du conseil d'administration, président et chef de la direction, Valeurs Mobilières TD

Rémunération directe totale réelle	Observations
5 250 079 \$	Pour établir la rémunération directe totale de M. Dorrance, le comité a tenu compte de nombreux facteurs dont le contexte d'exploitation difficile auquel faisait face Valeurs Mobilières TD, la performance financière et le fait que Valeurs Mobilières TD était une des rares banques de gros dans le monde à être rentable en 2008. Par conséquent, le comité a fixé à 5 250 079 \$ la rémunération directe totale finale de M. Dorrance. Il s'agit d'une diminution de 43 % par rapport aux niveaux de 2007. Compte tenu des défis relevés en 2008, le comité lui a accordé une attribution finale de 4 750 079 \$ au titre de la rémunération variable. L'intéressement annuel de M. Dorrance a été fixé à 1 250 000 \$ (une réduction de 62 % par rapport à 2007) et son attribution de titres de participation a été fixée à 3 500 079 \$ (une diminution de 36 % par rapport à 2007).

**Valeur des titres de participation au 31 décembre 2008 (le 31 décembre 2008, le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX était de 43,45 \$)**

	Options d'achat d'actions		Unités d'actions fondées sur la performance		Unités d'actions différées		Total	
	(n <sup>bre</sup> )	(\$)	(n <sup>bre</sup> )	(\$)	(n <sup>bre</sup> )	(\$)	(n <sup>bre</sup> )	(\$)
Acquises	704 030	2 195 010 \$	0	0 \$	40 824	1 773 785 \$	744 854	3 968 795 \$
Non acquises	364 818	186 276 \$	136 098	5 913 458 \$	0	0 \$	500 916	6 099 734 \$
<b>Total</b>	<b>1 068 848</b>	<b>2 381 286 \$</b>	<b>136 098</b>	<b>5 913 458 \$</b>	<b>40 824</b>	<b>1 773 785 \$</b>	<b>1 245 770</b>	<b>10 068 529 \$</b>

**Exigences d'actionnariat et actionnariat réel au 31 décembre 2008**

L'actionnariat exigé et réel est indiqué ci-dessous pour M. Dorrance. Toutes les formes de titres de participation que détient le dirigeant sont prises en compte au titre de l'exigence d'actionnariat à l'exception des options d'achat d'actions (acquises et non acquises). Les exigences d'actionnariat visent à établir clairement un rapprochement avec les actionnaires. Principalement en raison du rendement de l'action en 2008, la valeur de la propriété totale de M. Dorrance a diminué de 8 497 140 \$ par rapport à son niveau de 2007. De plus, la valeur des options d'achat d'actions dans le cours détenues par M. Dorrance a diminué de 14 195 725 \$ comparativement à 2007.

Exigence d'actionnariat		Titres détenus directement et rémunération différée	Sous réserve d'acquisition	Propriété totale	Propriété en multiple de la rémunération directe totale cible	
					D'après les titres détenus directement et la rémunération différée seulement	D'après la propriété totale
1 x rémunération directe totale cible	Unités d'actions fondées sur la performance	0 \$	5 913 458 \$	<b>5 913 458 \$</b>	<b>1,31</b>	<b>2,10</b>
	Unités d'actions différées	1 773 785 \$	0 \$	<b>1 773 785 \$</b>		
	Titres détenus à titre personnel	8 027 833 \$	0 \$	8 027 833 \$		
	<b>Total</b>	<b>9 801 619 \$</b>	<b>5 913 458 \$</b>	<b>15 715 077 \$</b>		

**Bharat B. Masrani**

Chef de groupe, Services bancaires personnels et commerciaux aux É.-U., président et chef de la direction, TD Bank, America's Most Convenient Bank

Rémunération directe totale réelle <sup>1)</sup>	Observations
5 600 034 \$ US	Pour établir la rémunération directe totale de M. Masrani, le comité a tenu compte de nombreux facteurs dont l'acquisition réussie de Commerce Bancorp, la progression des activités liées à l'intégration et le maintien de l'image de marque en matière de services à la clientèle dans le marché américain. Par conséquent, le comité a fixé à 5 600 034 \$ US la rémunération directe totale finale de M. Masrani. Il s'agit d'une diminution de 30% par rapport aux niveaux de 2007. Compte tenu des résultats exceptionnels obtenus dans l'exécution de notre stratégie aux États-Unis en 2008, le comité a fixé à 5 100 034 \$ US l'attribution finale au titre de la rémunération variable. Pour 2008, la composition espèces / titres de participation de M. Masrani était conforme à la composition cible. Par conséquent, son intéressement annuel a été fixé à 1 675 000 \$ US (une augmentation de 56% par rapport à 2007) et son attribution de titres de participation à 3 425 034 \$ US (une diminution de 46% par rapport à 2007).

**Valeur des titres de participation au 31 décembre 2008 (le 31 décembre 2008, le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX était de 43,45 \$)**

	Options d'achat d'actions		Unités d'actions fondées sur la performance		Unités d'actions différées / à acquisition conditionnelle		Total	
	(n <sup>bre</sup> )	(\$)	(n <sup>bre</sup> )	(\$)	(n <sup>bre</sup> )	(\$)	(n <sup>bre</sup> )	(\$)
Acquises	319 500	845 803 \$	0	0 \$	58 433	2 538 928 \$	377 933	3 384 731 \$
Non acquises	326 896	184 566 \$	120 204	5 222 864 \$	36 987	1 607 090 \$	484 087	7 014 520 \$
<b>Total</b>	<b>646 396</b>	<b>1 030 369 \$</b>	<b>120 204</b>	<b>5 222 864 \$</b>	<b>95 420</b>	<b>4 146 018 \$</b>	<b>862 020</b>	<b>10 399 251 \$</b>

### Exigences d'actionnariat et actionnariat réel au 31 décembre 2008

L'actionnariat exigé et réel est indiqué ci-dessous pour M. Masrani. Toutes les formes de titres de participation que détient le dirigeant sont prises en compte au titre de l'exigence d'actionnariat à l'exception des options d'achat d'actions (acquises et non acquises). Les exigences d'actionnariat visent à établir clairement un rapprochement avec les actionnaires. Principalement en raison du rendement de l'action en 2008, la valeur de la propriété totale de M. Masrani a diminué de 3 049 194 \$ par rapport à son niveau de 2007. De plus, la valeur des options d'achat d'actions dans le cours détenues par M. Masrani a diminué de 5 866 570 \$ comparativement à 2007.

Exigence d'actionnariat		Titres détenus directement et rémunération différée	Sous réserve d'acquisition	Propriété totale	Propriété en multiple du salaire de base	
					D'après les titres détenus directement et la rémunération différée seulement	D'après la propriété totale
6 x salaire de base	Unités d'actions fondées sur la performance	0 \$	5 222 864 \$	5 222 864 \$	<b>8,09</b>	<b>21,38</b>
	Unités d'actions différées / à acquisition conditionnelle	2 538 928 \$	1 607 090 \$	4 146 018 \$		
	Titres détenus à titre personnel	1 617 335 \$	0 \$	1 617 335 \$		
	<b>Total</b>	<b>4 156 263 \$</b>	<b>6 829 954 \$</b>	<b>10 986 217 \$</b>		

### Bernard Dorval

Chef de groupe, Activités mondiales d'assurance et chef de groupe, Stratégie, et président adjoint, TD Canada Trust

Rémunération directe totale réelle	Observations
3 550 021 \$	Pour établir la rémunération directe totale de M. Dorval, le comité a tenu compte de nombreux facteurs dont la performance financière de la Banque et l'apport à l'ensemble de l'entreprise. Par conséquent, le comité a fixé la rémunération directe totale finale de M. Dorval à 3 550 021 \$. Le comité a établi à 3 050 021 \$ l'attribution finale au titre de la rémunération variable. En 2008, la composition espèces / titres de participation de M. Dorval était conforme à la composition cible. Par conséquent, son intéressement annuel a été fixé à 1 025 000 \$ (une réduction de 15 % par rapport à 2007) et son attribution de titres de participation à 2 025 021 \$ (une réduction de 12 % par rapport à 2007).

### Valeur des titres de participation au 31 décembre 2008 (le 31 décembre 2008, le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX était de 43,45 \$)

	Options d'achat d'actions		Unités d'actions fondées sur la performance		Unités d'actions différées		Total	
	(n <sup>bre</sup> )	(\$)	(n <sup>bre</sup> )	(\$)	(n <sup>bre</sup> )	(\$)	(n <sup>bre</sup> )	(\$)
Acquises	417 681	1 554 566 \$	0	0 \$	47 582	2 067 449 \$	465 263	3 622 015 \$
Non acquises	171 617	82 494 \$	73 146	3 178 194 \$	0	0 \$	244 763	3 260 688 \$
<b>Total</b>	<b>589 298</b>	<b>1 637 060 \$</b>	<b>73 146</b>	<b>3 178 194 \$</b>	<b>47 582</b>	<b>2 067 449 \$</b>	<b>710 026</b>	<b>6 882 703 \$</b>

### Exigences d'actionnariat et actionnariat réel au 31 décembre 2008

L'actionnariat exigé et réel est indiqué ci-dessous pour M. Dorval. Toutes les formes de titres de participation que détient le dirigeant sont prises en compte au titre de l'exigence d'actionnariat à l'exception des options d'achat d'actions (acquises et non acquises). Les exigences d'actionnariat visent à établir clairement un rapprochement avec les actionnaires. Principalement en raison du rendement de l'action en 2008, la valeur de la propriété totale de M. Dorval a diminué de 2 533 680 \$ par rapport à son niveau de 2007. De plus, la valeur des options d'achat d'actions dans le cours détenues par M. Dorval a diminué de 8 873 623 \$ comparativement à 2007.

Exigence d'actionnariat		Titres détenus directement et rémunération différée	Sous réserve d'acquisition	Propriété totale	Propriété en multiple du salaire de base	
					D'après les titres détenus directement et la rémunération différée seulement	D'après la propriété totale
6 x salaire de base	Unités d'actions fondées sur la performance	0 \$	3 178 194 \$	3 178 194 \$	<b>6,01</b>	<b>12,37</b>
	Unités d'actions différées	2 067 449 \$	0 \$	2 067 449 \$		
	Titres détenus à titre personnel	938 847 \$	0 \$	938 847 \$		
	<b>Total</b>	<b>3 006 296 \$</b>	<b>3 178 194 \$</b>	<b>6 184 490 \$</b>		

#### Note :

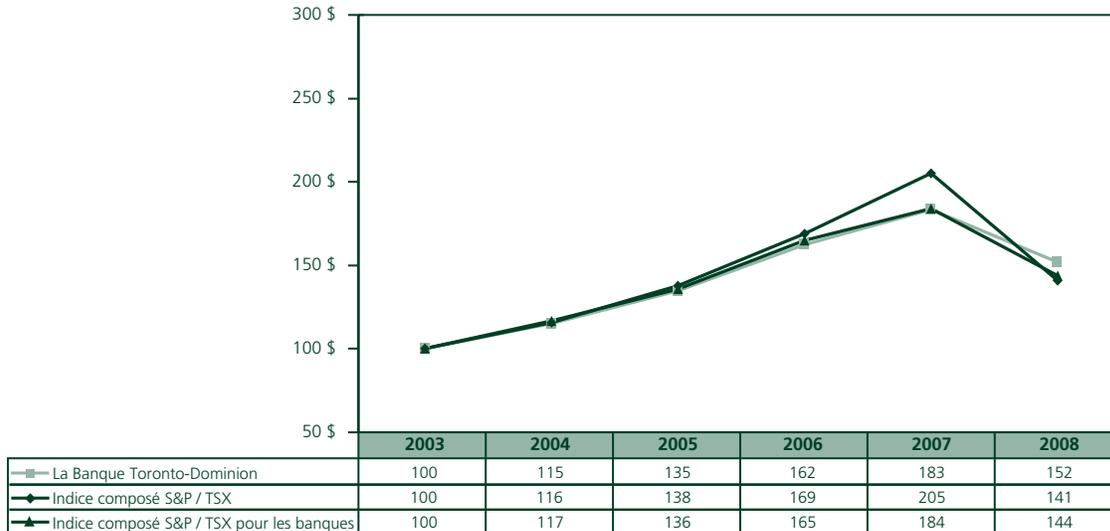
- En 2008, la rémunération de M. Masrani lui a été versée en dollars US. Aux fins de la présentation de sa rémunération dans le tableau sommaire de la rémunération, sa rémunération directe totale réelle a été convertie en dollars canadiens. Le taux de change moyen de la Banque du Canada pour la période du 1<sup>er</sup> novembre 2007 au 31 octobre 2008 (1,03 \$ CA = 1,00 \$ US) a été utilisé pour convertir en dollars canadiens la rémunération de M. Masrani, à l'exception des attributions de titres de participation.

## GRAPHIQUES DE RENDEMENT

### COMPARAISON DU RENDEMENT TOTAL POUR LES ACTIONNAIRES SUR CINQ ANS

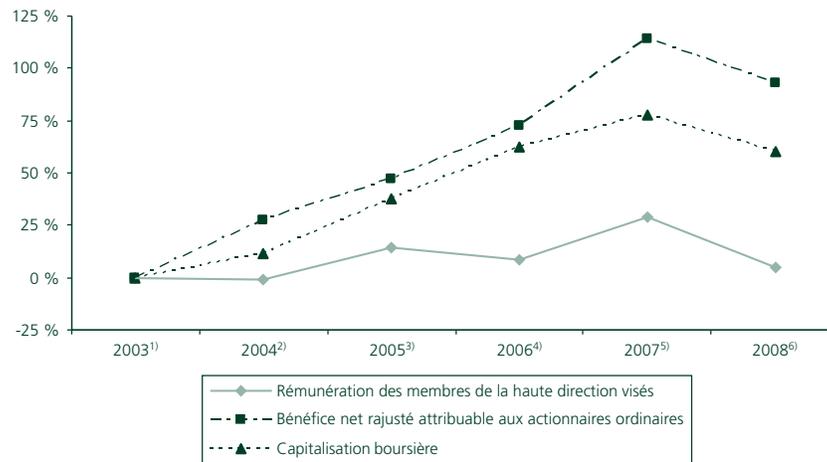
Le graphique suivant suppose qu'un montant de 100 \$ a été investi le 31 octobre 2003 dans des actions ordinaires, dans les titres constituant l'indice composé S&P/TSX et dans les titres constituant l'indice composé S&P/TSX pour les banques, respectivement.

### VALEUR CUMULATIVE D'UN INVESTISSEMENT DE 100 \$ EN SUPPOSANT LE RÉINVESTISSEMENT DES DIVIDENDES (au prix fixé par la Banque conformément au plan de réinvestissement de dividendes de la Banque)



### ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION EN FONCTION DE LA PERFORMANCE DEPUIS 2003

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 2003.



Depuis 2003, la rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés a progressé de 5 % comparativement à une progression de 60 % de la capitalisation boursière au cours de la même période et d'une progression de 93 % du bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires pendant la même période.

## RATIO DES COÛTS DE GESTION

Le ratio des coûts de gestion exprime le total de tous les types de rémunération versée ou attribuée aux 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)	Bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires (en millions)	Ratio des coûts de gestion	Capitalisation boursière (en millions)	Ratio des coûts de gestion
2008 <sup>6)</sup>	29,21 \$	3 754 \$	<b>0,78 %</b>	46 112 \$	<b>0,06 %</b>
2007 <sup>5)</sup>	35,84 \$	4 169 \$	<b>0,86 %</b>	51 216 \$	<b>0,07 %</b>
2006 <sup>4)</sup>	30,13 \$	3 354 \$	<b>0,90 %</b>	46 704 \$	<b>0,06 %</b>

### Notes relatives au graphique Évolution de la rémunération en fonction de la performance depuis 2003 et au ratio des coûts de gestion :

- 1) La rémunération totale des membres de la haute direction visés comprend le salaire de l'exercice, la prime, toute autre rémunération annuelle, les options d'achat d'actions, les unités d'actions incessibles, les unités d'actions différées et toute autre rémunération comme l'indiquait la circulaire de la Banque pour l'assemblée annuelle du 25 mars 2004, ainsi que la valeur Black-Scholes rémunératoire des options d'achat d'actions attribuées. Le taux de change du 31 octobre 2003 de la Banque du Canada (1,23 \$ CA = 1,00 \$ US) a été utilisé pour la conversion des dollars US en dollars canadiens.
- 2) La rémunération totale des membres de la haute direction visés comprend le salaire de l'exercice, la prime, toute autre rémunération annuelle, les options d'achat d'actions, les unités d'actions incessibles, les unités d'actions différées, les coûts annuels du service de la rente (sauf le coût supplémentaire de la rente de retraite complémentaire, soit 493 000 \$, et le maintien d'une autre rémunération, soit 276 000 \$, résultant de l'engagement pris par Services financiers CT Inc. à l'égard de M. Clark) et toute autre rémunération comme l'indiquait la circulaire de la Banque pour l'assemblée annuelle du 23 mars 2005, ainsi que la valeur Black-Scholes rémunératoire des options d'achat d'actions attribuées.
- 3) La rémunération totale des membres de la haute direction visés comprend la rémunération totale indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération sur trois exercices présenté dans la circulaire de la Banque pour l'assemblée annuelle du 30 mars 2006 en ce qui concerne le chef de la direction et les autres membres de la haute direction visés, à l'exception de l'octroi de 6 000 000 \$ US d'unités d'actions fondées sur la performance de la Banque en vertu du plan d'unités d'actions fondées sur la performance de TD Banknorth à M. Ryan le 1<sup>er</sup> mars 2005 et du coût supplémentaire de 516 000 \$ de la rente complémentaire qui résulte de l'engagement pris par Services financiers CT Inc. à l'égard de M. Clark. Le taux de change du 31 octobre 2005 de la Banque du Canada (1,18 \$ CA = 1,00 \$ US) a été utilisé pour convertir en dollars canadiens la rémunération directe totale de M. Ryan.
- 4) La rémunération totale des membres de la haute direction visés comprend la rémunération totale indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération sur trois exercices présenté dans la circulaire de la Banque pour l'assemblée annuelle du 29 mars 2007 en ce qui concerne le chef de la direction et les autres membres de la haute direction visés. Le taux de change du 31 octobre 2006 de la Banque du Canada (1,12 \$ CA = 1,00 \$ US) a été utilisé pour convertir en dollars canadiens la rémunération directe totale de M. Ryan.
- 5) La rémunération totale des membres de la haute direction visés comprend la rémunération totale indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération sur trois exercices présenté dans la circulaire de la Banque pour l'assemblée annuelle du 3 avril 2008 en ce qui concerne le chef de la direction et les autres membres de la haute direction visés, à l'exception de l'attribution de titres de participation différés de 2 117 128 \$ US faite en janvier 2007 à M. Masrani et de l'attribution de 529 267 \$ US de titres de participation en reconnaissance de ses responsabilités accrues en tant que chef de la direction de TD Banknorth, dont le total ne tient pas compte aux fins de ce calcul. Le taux de change du 31 octobre 2007 de la Banque du Canada (0,94 \$ CA = 1,00 \$ US) a été utilisé pour convertir en dollars canadiens la rémunération directe totale de M. Masrani.
- 6) La rémunération totale des membres de la haute direction visés comprend la rémunération totale indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération.

## TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau sommaire de la rémunération<sup>1)</sup> ci-dessous présente toute l'information prévue en vertu de l'annexe 51-102A6 *Déclaration de la rémunération de la haute direction*, qui est entrée en vigueur en mars 2004 et s'applique à l'exercice financier de la Banque terminé le 31 octobre 2008. Compte tenu de l'évolution de la présentation de l'information relative à la rémunération des dirigeants au Canada, le tableau présente l'information dans un format conforme à la nouvelle annexe 51-102A6 *Déclaration de la rémunération de la haute direction (pour les exercices se terminant le 31 décembre 2008 ou après cette date)*. La valeur du plan de retraite indiquée dans le tableau inclut le coût des services rendus et les autres éléments rémunérateurs.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions à base d'actions <sup>2)</sup> (\$)	Attributions à base d'options <sup>3)</sup>		Plans incitatifs annuels autres qu'à base d'actions (\$)	Rémunération directe totale (\$)	Valeur du plan de retraite (\$)	Autre rémunération <sup>4)</sup> (\$)	Rémunération totale (\$)
				(n <sup>bre</sup> )	(\$)					
<b>W. Edmund Clark</b> Président et chef de la direction	2008	1 500 000 \$	4 500 113 \$	420 172	3 750 035 \$	1 250 000 \$	11 000 148 \$ <sup>5)</sup>	(310 000)\$ <sup>6)</sup>	71 071 \$	10 761 219 \$
	2007	1 500 000 \$	6 000 188 \$	245 732	3 750 042 \$	2 250 000 \$	13 500 230 \$	1 020 000 \$ <sup>6)</sup>	90 278 \$	14 610 508 \$
	2006	1 483 288 \$	4 950 203 \$	198 304	3 075 021 \$	1 875 000 \$	11 383 512 \$	1 785 000 \$ <sup>6)</sup>	98 576 \$	13 267 088 \$
<b>Colleen M. Johnston</b> Chef de groupe, Finances et chef des finances	2008	441 644 \$	875 033 \$	64 428	575 020 \$	500 000 \$	2 391 697 \$	463 402 \$	30 310 \$	2 885 409 \$
	2007	391 644 \$	950 128 \$	42 596	650 045 \$	650 000 \$	2 641 817 \$	424 265 \$	12 780 \$	3 078 862 \$
	2006	341 644 \$	900 110 \$	38 696	600 043 \$	600 000 \$	2 441 797 \$	344 697 \$	14 670 \$	2 801 164 \$
<b>Robert E. Dorrance</b> Chef de groupe, Services bancaires de gros et président du conseil, chef de la direction et président, Valeurs Mobilières TD	2008	500 000 \$	1 750 065 \$	196 080	1 750 014 \$	1 250 000 \$	5 250 079 \$	s.o.	875 \$	5 250 954 \$
	2007	500 000 \$	3 800 306 \$	111 400	1 700 042 \$	3 250 000 \$	9 250 348 \$	s.o.	875 \$	9 251 223 \$
	2006	500 000 \$	2 675 092 \$	109 632	1 700 020 \$	2 625 000 \$	7 500 112 \$	s.o.	895 \$	7 501 007 \$
<b>Bharat B. Masrani<sup>7)</sup></b> Chef de groupe, Services bancaires personnels et commerciaux aux États-Unis, et président et chef de la direction, TD Bank, America's Most Convenient Bank	2008	513 750 \$	2 585 190 \$	194 280	1 733 949 \$	1 721 063 \$	6 553 952 \$	(45 903)\$	103 466 \$	6 611 515 \$
	2007	472 350 \$	3 757 118 \$	149 052	2 275 070 \$	1 015 553 \$	7 520 091 \$	21 539 \$	88 370 \$	7 630 000 \$
	2006	491 644 \$	325 073 \$	0	0 \$	975 000 \$	1 791 717 \$	449 372 \$	23 271 \$	2 264 360 \$
<b>Bernard Dorval</b> Chef de groupe, Activités mondiales d'assurance, et chef de groupe, Stratégie, et président adjoint, TD Canada Trust	2008	500 000 \$	1 250 010 \$	86 836	775 011 \$	1 025 000 \$	3 550 021 \$	123 824 \$	28 124 \$	3 701 969 \$
	2007	500 000 \$	1 400 189 \$	58 976	900 015 \$	1 200 000 \$	4 000 204 \$	122 770 \$	875 \$	4 123 849 \$
	2006	491 644 \$	1 575 294 \$	51 592	800 017 \$	1 125 000 \$	3 991 955 \$	370 115 \$	13 851 \$	4 375 921 \$

### Notes relatives au Tableau sommaire de la rémunération :

- 1) La détermination des membres de la haute direction visés repose sur le total du salaire annuel et de la rémunération annuelle en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'actions. La Banque n'est pas tenue de présenter l'information selon la nouvelle annexe, mais elle a choisi de donner au tableau sommaire de la rémunération une forme qui y est conforme. Le tableau sommaire de la rémunération de la Banque pourrait donc ne pas être directement comparable à celui d'autres sociétés.
- 2) Le nombre et la valeur totale de toutes les attributions à base d'actions pour tous les membres de la haute direction visés sont indiqués dans les tableaux des rubriques portant sur la rémunération du président et chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés. La méthode utilisée pour déterminer la juste valeur à la date d'attribution, ou la valeur rémunératoire, et la juste valeur comptable à la date d'attribution est indiquée dans le tableau de la rubrique « Évaluation des titres de participation ». Étant donné qu'il n'y a aucune différence dans la manière de calculer ces valeurs, la juste valeur comptable à la date d'attribution est la même que la juste valeur à la date d'attribution.
- 3) Ces attributions visent des options d'achat d'actions de la Banque qui sont attribuées d'après leur juste valeur à la date d'attribution. En 2008, la juste valeur à la date d'attribution, ou valeur rémunératoire, des attributions à base d'options faites à M. Clark, M. Dorrance, M. Masrani, M. Dorval et M<sup>me</sup> Johnston dépassait la juste valeur comptable à la date d'attribution de 489 500 \$, 228 433 \$, 226 433 \$, 101 164 \$ et 75 059 \$, respectivement. La méthode utilisée pour déterminer la juste valeur à la date d'attribution et la juste valeur comptable à la date d'attribution est expliquée dans le tableau de la rubrique « Évaluation des titres de participation ».
- 4) Pour 2008, la Banque a choisi de présenter tous les avantages indirects de chacun des membres de la haute direction visés dans cette colonne, y compris les montants ayant une valeur totale de moins de 50 000 \$ ou 10 % du salaire du membre de la haute direction visé pour l'exercice terminé. La valeur totale des avantages indirects est calculée d'après le coût supplémentaire que représente pour la Banque l'avantage personnel offert au membre de la haute direction visé. Tous les montants tiennent aussi compte des primes et des taxes de vente applicables payées par la Banque pour l'assurance-vie temporaire de chaque membre de la haute direction visé, et les primes d'assurance invalidité de longue durée payées par TD Banknorth pour M. Masrani, ainsi que les cotisations d'employeurs versées dans le cadre du régime 401(k) de TD Banknorth.

Nom	Exercice	Frais de déplacement	Coûts liés au logement	Prêts à faible taux d'intérêt	Planification financière	Mieux-être	Primes et taxes applicables	Cotisation de contrepartie de l'employeur au régime 401(k)	Autre rémunération totale
W.E. Clark	2008	23 915 \$	5 112 \$	0 \$	0 \$	2 400 \$	39 643 \$	0 \$	71 071 \$
C.M. Johnston	2008	20 632 \$	7 265 \$	0 \$	0 \$	1 643 \$	770 \$	0 \$	30 310 \$
R.E. Dorrance	2008	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	875 \$	0 \$	875 \$
B.B. Masrani	2008	14 563 \$	65 387 \$	2 138 \$	8 602 \$	0 \$	2 141 \$	10 635 \$	103 466 \$
B. Dorval	2008	22 345 \$	0 \$	0 \$	0 \$	4 904 \$	875 \$	0 \$	28 124 \$

En 2007 et en 2006, la Banque a choisi de présenter les avantages indirects et les autres avantages personnels de chaque membre de la haute direction visé dans cette colonne sauf si leur valeur totale était inférieure à 10 000 \$, et non à 50 000 \$ comme il était exigé. En 2007, le montant indiqué pour M. Clark comprend des frais de déplacement de 48 632 \$ (42 520 \$ pour l'utilisation de l'avion loué par la société) et des primes et les taxes de vente applicables et une assurance-vie supplémentaire représentant 25 612 \$. Le montant indiqué pour M<sup>me</sup> Johnston comprend des frais de déplacement de 10 555 \$ et des primes et les taxes de vente applicables et une assurance-vie supplémentaire représentant 683 \$. Le montant indiqué pour M. Dorrance comprend 875 \$ pour des primes et les taxes de vente applicables. Le montant indiqué pour M. Masrani comprend des frais de logement totalisant 33 440 \$ ainsi que 14 811 \$ représentant des primes et les taxes de vente applicables, une assurance invalidité de longue durée et des cotisations de contrepartie d'employeur au régime 401(k) de TD Banknorth. Le montant indiqué pour M. Dorval comprend 875 \$ pour des primes et les taxes de vente applicables. La valeur des avantages indirects et des avantages sociaux de M. Dorrance et M. Dorval était inférieure à 10 000 \$.

En 2006, le montant indiqué pour M. Clark comprend des frais de services de déplacement de 57 473 \$ (52 393 \$ pour l'avion de la société), des frais liés au mieux-être de 16 320 \$ et des primes et les taxes de vente applicables et une assurance-vie supplémentaire représentant 23 402 \$. Le montant indiqué pour M<sup>me</sup> Johnston comprend des frais de services de déplacement de 14 065 \$ ainsi que 605 \$ pour des primes et les taxes de vente applicables. Le montant indiqué pour M. Dorrance correspond aux primes et taxes de vente applicables. Le montant indiqué pour M. Masrani comprend des frais de service et de transport de 14 957 \$ ainsi que 898 \$ pour des primes et les taxes de vente applicables ainsi qu'une assurance invalidité de longue durée. Le montant indiqué pour M. Dorval comprend des frais de services de transport de 12 977 \$ ainsi que 874 \$ pour des primes et les taxes de vente applicables. La valeur des avantages indirects et des avantages sociaux de M. Dorrance était inférieure à 10 000 \$.

- 5) Après la fin de l'exercice, étant donné la difficile conjoncture économique canadienne et internationale, M. Clark a demandé au comité d'annuler pour 3 000 000 \$ de titres de participation qui lui avaient été attribués en décembre 2008. Par conséquent, la rémunération directe totale qu'a reçue M. Clark pour 2008 (après cette annulation) s'établit à 8 000 000 \$.
- 6) La Banque était tenue d'honorer et de poursuivre certaines obligations en matière de retraite envers M. Clark en raison de son contrat avec Services financiers CT Inc.; ce coût représente le coût supplémentaire du régime complémentaire résultant de l'engagement pris par Services financiers CT Inc.
- 7) En 2008, la rémunération de M. Masrani lui a été versée en dollars US. Le taux de change moyen de la Banque du Canada pour la période du 1<sup>er</sup> novembre 2007 au 31 octobre 2008 (1,03 \$ CA = 1,00 \$ US) a été utilisé pour convertir en dollars canadiens la totalité de la rémunération de M. Masrani, sauf les attributions à base d'actions et à base d'options. Le taux au comptant de Reuters à 15 h HE le 10 décembre 2008 (1,26 \$ CA = 1,00 \$ US) a été utilisé pour convertir en dollars canadiens les attributions à base d'actions et à base d'options de M. Masrani. En 2007, la rémunération de M. Masrani lui a été attribuée en dollars US, sauf dans le cas des attributions à base d'actions et à base d'options qui lui ont été faites en dollars canadiens. Le taux de change du 31 octobre 2007 de la Banque du Canada (0,94 \$ CA = 1,00 \$ US) a été utilisé pour convertir la rémunération de M. Masrani.

## ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF

### Attributions d'actions en cours

Le tableau ci-dessous présente de l'information détaillée sur toutes les attributions à base d'options en cours et attributions à base d'actions non acquises en cours au 31 décembre 2008.

Nom	Attributions à base d'options				Valeur des options dans le cours non exercées <sup>1)</sup> (\$)			Attributions à base d'actions			
	Titres sous-jacents aux options non exercées (n <sup>bres</sup> )		Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options				Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (n <sup>bres</sup> )		Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis <sup>1)</sup> (\$)	
	Acquis	Non acquis			Min.	Cible	Min.	Cible			
W. Edmund Clark	231 800 280 000 241 100 285 112 239 412 307 500 160 104 613 500 99 152 61 433 0	0 0 0 0 0 53 368 0 0 184 299 420 172	36,25 \$ 36,50 \$ 41,70 \$ 40,92 \$ 49,40 \$ 40,98 \$ 60,02 \$ 33,42 \$ 67,42 \$ 72,67 \$ 42,50 \$	1 <sup>er</sup> février 2010 6 juillet 2010 7 décembre 2010 11 décembre 2010 9 décembre 2011 13 décembre 2011 8 décembre 2012 12 décembre 2012 14 décembre 2013 10 décembre 2014 11 décembre 2015	1 668 960 \$ 1 946 000 \$ 421 925 \$ 721 333 \$ 0 \$ 759 525 \$ 0 \$ 6 153 405 \$ 0 \$ 0 \$ 0 \$	0 \$ 0 \$ 0 \$ 0 \$ 0 \$ 0 \$ 0 \$ 0 \$ 0 \$ 0 \$ 399 163 \$	1 668 960 \$ 1 946 000 \$ 421 925 \$ 721 333 \$ 0 \$ 759 525 \$ 0 \$ 6 153 405 \$ 0 \$ 0 \$ 0 \$ 399 163 \$	213 238 <sup>3)</sup> 35 250 <sup>5)</sup> 248 488	266 547 <sup>4)</sup> 35 250 <sup>5)</sup> 301 797	9 265 174 \$ 1 531 626 \$ 10 796 800 \$	11 581 467 \$ 1 531 626 \$ 13 113 093 \$
<b>Total</b>	<b>2 519 113</b>	<b>756 991</b>			<b>11 671 148 \$</b>	<b>399 163 \$</b>	<b>12 070 311 \$</b>				
Colleen M. Johnston	38 932 31,242 19 348 10 649 0	0 10 414 19 348 31 947 64 428	49,40 \$ 60,02 \$ 67,42 \$ 72,67 \$ 42,50 \$	9 décembre 2011 8 décembre 2012 14 décembre 2013 10 décembre 2014 11 décembre 2015	0 \$ 0 \$ 0 \$ 0 \$ 0 \$	0 \$ 0 \$ 0 \$ 0 \$ 61 207 \$	0 \$ 0 \$ 0 \$ 0 \$ 61 207 \$	38 206 <sup>3)</sup> 38 206	47 757 <sup>4)</sup> 47 757	1 660 033 \$ 1 660 033 \$	2 075 042 \$ 2 075 042 \$
<b>Total</b>	<b>100 171</b>	<b>126 137</b>			<b>0 \$</b>	<b>61 207 \$</b>	<b>61,207 \$</b>				
Robert E. Dorrance	158 396 136 252 60 000 91 116 175 600 54 816 27 850 0	0 0 0 30 372 0 54 816 83 550 196 080	40,92 \$ 49,40 \$ 42,90 \$ 60,02 \$ 33,42 \$ 67,42 \$ 72,67 \$ 42,50 \$	11 décembre 2010 9 décembre 2011 24 janvier 2012 8 décembre 2012 12 décembre 2012 14 décembre 2013 10 décembre 2014 11 décembre 2015	400 742 \$ 0 \$ 33 000 \$ 0 \$ 1 761 268 \$ 0 \$ 0 \$ 0 \$	0 \$ 0 \$ 0 \$ 0 \$ 0 \$ 0 \$ 0 \$ 186 276 \$	400 742 \$ 0 \$ 33 000 \$ 0 \$ 1 761 268 \$ 0 \$ 0 \$ 186 276 \$	108 878 <sup>3)</sup> 108 878	136 098 <sup>4)</sup> 136 098	4 730 766 \$ 4 730 766 \$	5 913 458 \$ 5 913 458 \$
<b>Total</b>	<b>704 030</b>	<b>364 818</b>			<b>2 195 010 \$</b>	<b>186 276 \$</b>	<b>2 381 286 \$</b>				
Bharat B. Masrani	2 900 61 096 77 860 14 700 62 481 63 200 33 584 3 679 0	0 0 0 0 20 827 0 100 752 11 037 194 280	36,20 \$ 40,92 \$ 49,40 \$ 40,98 \$ 60,02 \$ 33,42 \$ 72,67 \$ 72,81 \$ 42,50 \$	9 décembre 2009 11 décembre 2010 9 décembre 2011 13 décembre 2011 8 décembre 2012 12 décembre 2012 10 décembre 2014 14 décembre 2014 11 décembre 2015	21 025 \$ 154 573 \$ 0 \$ 36 309 \$ 0 \$ 633 896 \$ 0 \$ 0 \$ 184 566 \$	0 \$ 0 \$ 0 \$ 0 \$ 0 \$ 0 \$ 0 \$ 0 \$ 0 \$	21 025 \$ 154 573 \$ 0 \$ 36 309 \$ 0 \$ 633 896 \$ 0 \$ 0 \$ 184 566 \$	96 163 <sup>3)</sup> 36 987 <sup>5)</sup> 133 150	120 204 <sup>4)</sup> 36 987 <sup>5)</sup> 157 191	4 178 291 \$ 1 607 090 \$ 5 785 381 \$	5 222 864 \$ 1 607 090 \$ 6 829 954 \$
<b>Total</b>	<b>319 500</b>	<b>326 896</b>			<b>845 803 \$</b>	<b>184 566 \$</b>	<b>1 030 369 \$</b>				
Bernard Dorval	28 826 32 400 61 096 64 236 43 900 44 259 102 424 25 796 14 744 0	0 0 0 0 0 14 753 0 25 796 44 232 86 836	36,25 \$ 41,70 \$ 40,92 \$ 49,40 \$ 40,98 \$ 60,02 \$ 33,42 \$ 67,42 \$ 72,67 \$ 42,50 \$	1 <sup>er</sup> février 2010 7 décembre 2010 11 décembre 2010 9 décembre 2011 13 décembre 2011 8 décembre 2012 12 décembre 2012 14 décembre 2013 10 décembre 2014 11 décembre 2015	207 547 \$ 56 700 \$ 154 573 \$ 0 \$ 108 433 \$ 0 \$ 1 027 313 \$ 0 \$ 0 \$ 0 \$	0 \$ 0 \$ 0 \$ 0 \$ 0 \$ 0 \$ 0 \$ 0 \$ 0 \$ 82 494 \$	207 547 \$ 56 700 \$ 154 573 \$ 0 \$ 108 433 \$ 0 \$ 1 027 313 \$ 0 \$ 0 \$ 82 494 \$	58 517 <sup>3)</sup> 58 517	73 146 <sup>4)</sup> 73 146	2 542 555 \$ 2 542 555 \$	3 178 194 \$ 3 178 194 \$
<b>Total</b>	<b>417 681</b>	<b>171 617</b>			<b>1 554 566 \$</b>	<b>82 494 \$</b>	<b>1 637 060 \$</b>				

#### Notes :

- 1) Le 31 décembre 2008, le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX était de 43,45 \$.
- 2) Le pourcentage du nombre total d'options d'achat d'actions/DPVA attribués dans l'année civile 2008 à M. Clark, M. Dorrance, M. Masrani, M. Dorval et M<sup>me</sup> Johnston était respectivement de 12,6 %, 5,9 %, 5,8 %, 2,6 % et 1,9 %.
- 3) Représente 80 % des unités d'actions fondées sur la performance non acquises en cours, soit le plus petit nombre d'unités en vertu des modalités du plan. Le comité peut, à son gré, annuler les unités d'actions non acquises en cours.
- 4) Représente la totalité des unités d'actions fondées sur la performance non acquises en cours.
- 5) Représente les unités d'actions différées spéciales non acquises en cours.
- 6) Représente les unités d'actions à acquisition conditionnelle non acquises en cours.

## VALEUR À L'ACQUISITION OU AU PAIEMENT DES ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF

Le tableau ci-dessous présente de l'information détaillée sur toutes les attributions devenues acquises au cours du dernier exercice.

Nom (a)	Date d'attribution	Attributions à base d'options <sup>1)2)</sup> (b)		Attributions à base d'actions <sup>3)</sup> (c)			
		Nombre acquis au cours de l'exercice (n <sup>bres</sup> )	Valeur acquise au cours de l'exercice (\$)	Nombre d'unités initiales (n <sup>bres</sup> )	Nombre d'unités +/- rajustement selon la performance (n <sup>bres</sup> )	Nombre d'unités acquises au cours de l'exercice (n <sup>bres</sup> )	Valeur acquise au cours de l'exercice (\$)
W. Edmund Clark	9 décembre 2004	59 853	0 \$	81 027	16 206	97 233	4 549 678 \$
	8 décembre 2005	53 368	0 \$				
	14 décembre 2006	49 576	0 \$				
	10 décembre 2007	61 433	0 \$				
Colleen M. Johnston	9 décembre 2004	9 733	0 \$	10 077	2 016	12 093	565 850 \$
	8 décembre 2005	10 414	0 \$				
	14 décembre 2006	9 674	0 \$				
	10 décembre 2007	10 649	0 \$				
Robert E. Dorrance	9 décembre 2004	34 063	0 \$	29 388	5 878	35 266	1 650 149 \$
	8 décembre 2005	30 372	0 \$				
	14 décembre 2006	27 408	0 \$				
	10 décembre 2007	27 850	0 \$				
Bharat B. Masrani	9 décembre 2004	19 465	0 \$	13 434	2 687	16 121	754 326 \$
	8 décembre 2005	20 827	0 \$				
	10 décembre 2007	33 584	0 \$				
	14 décembre 2007	3 679	0 \$				
Bernard Dorval	9 décembre 2004	16 059	0 \$	14 274	2 855	17 129	801 492 \$
	8 décembre 2005	14 753	0 \$				
	14 décembre 2006	12 898	0 \$				
	10 décembre 2007	14 744	0 \$				

### Notes :

- Comme il est décrit à la rubrique « Description des plans à base de titres de participation », les attributions d'options d'achat d'actions deviennent acquises et peuvent être exercées à raison de 25 % par année à chacune des quatre premières années de la durée. Les attributions à base d'options indiquées dans le présent tableau représentent 25 % de chacune des quatre attributions dont les options deviennent acquises en décembre 2008. Le cours de clôture des actions ordinaires était inférieur au prix à la date d'attribution de chacune de ces attributions à base d'options à leur date d'acquisition, ce qui s'est traduit par une valeur acquise de 0 \$ au cours de l'exercice.
- En juillet 2008, un plan de disposition automatique d'actions a été mis sur pied en vue de l'exercice de 650 000 options d'achat d'actions par M. Clark entre octobre 2008 et la fin de 2009. M. Clark fera don d'une partie des actions à des organismes de charité, conservera une partie des actions et vendra le reste, tout en utilisant une partie du produit pour couvrir les coûts d'exercice, taxes et impôts. Le plan prévoit un prix plancher qui n'a pas été atteint et qui a empêché la réalisation des exercices prévus aux termes du plan.

Le nombre de titres acquis et la valeur totale réalisée à l'exercice pour chacun des membres de la haute direction visés dans l'année civile 2008 s'établissent comme suit :

Nom	Titres acquis à l'exercice (n <sup>bres</sup> )	Valeur totale réalisée à l'exercice (\$)
W. Edmund Clark	0	0 \$
Colleen M. Johnston	0	0 \$
Robert E. Dorrance	0	0 \$
Bharat B. Masrani	0	0 \$
Bernard Dorval	0	0 \$

- Les unités d'actions fondées sur la performance attribuées le 8 décembre 2005 sont devenues acquises et sont arrivées à échéance le 8 décembre 2008. Le facteur de performance appliqué pour déterminer le nombre final d'unités payées aux participants à l'échéance était de 120 %, compte tenu du rendement total pour les actionnaires relatif sur trois ans par rapport au groupe de référence.

## PRESTATIONS EN VERTU DES PLANS DE RETRAITE

### CONVENTIONS DE RETRAITE DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

Les membres de la haute direction visés prennent part à différentes conventions de retraite de la Banque, à l'exception de M. Dorrance qui ne participe à aucun plan de retraite de la Banque. Les dispositions visant M. Clark sont expliquées à la rubrique « Mécanismes relatifs à la retraite de M. Clark ». La description de chaque mécanisme est présentée ci-après.

#### Plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants

La Banque offre un plan à capitalisation partielle à l'intention des dirigeants qui comprend une tranche de la rémunération incitative des dirigeants. Les dirigeants qui participent à ce plan doivent respecter des dispositions de non-sollicitation et de non-concurrence pour recevoir un paiement intégral. La rente totale payable provenant de toutes sources, compte tenu de tous

les mécanismes de retraite de la Banque et des prestations gouvernementales, est calculée d'après les dispositions suivantes du plan :

	Description
Membres de la haute direction visés participants	M <sup>me</sup> Johnston, M. Dorval et M. Masrani.
Formule de calcul de la rente	2 % des gains moyens de fin de carrière par année de service (maximum de 35 ans).
Gains moyens de fin de carrière	La moyenne des cinq meilleures années consécutives de salaire et de versements au titre de la rémunération incitative (intéressement annuel à concurrence de 120 % du salaire à la fin de l'exercice) au cours de la période de dix ans qui précède la retraite.
Âge de la retraite	63 ans.
Réduction pour départ à la retraite anticipé	Les rentes sont réduites selon un équivalent actuariel si les paiements commencent avant l'âge de 62 ans.
Forme de versement de la rente	Les paiements prennent la forme d'une rente viagère versée au dirigeant. La moitié de la rente continue d'être versée au conjoint survivant au décès du dirigeant. D'autres formes facultatives de versement sont offertes selon un équivalent actuariel.
Plafond de la rente	La rente annuelle est plafonnée à 1 000 000 \$ (compte tenu de tous les plans de la Banque et des prestations gouvernementales).

### 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. Ce plan prévoit une rente correspondant à environ 2 % du salaire de l'employé par année de participation au régime, à concurrence de 35 ans, compte tenu des prestations gouvernementales. La rente de retraite payable est comprise dans la rente du plan de retraite à l'intention des dirigeants et elle est calculée en fonction des dispositions suivantes du régime :

	Description
Membres de la haute direction visés participants	M. Clark, M <sup>me</sup> Johnston, M. Dorval et M. Masrani
Formule de calcul de la rente	1,4 % du salaire moyen final à concurrence du plafond moyen fixé par l'État plus 2 % du salaire moyen final au-delà du plafond moyen fixé par l'État, pour chaque année 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.
Plafond moyen fixé par l'État	La moyenne du maximum des gains ouvrant droit à pension des cinq années qui ont précédé la retraite.
Cotisations du membre	2,94 % du salaire à concurrence du plafond fixé par l'État plus 4,2 % du salaire au-delà du plafond fixé par l'État, à concurrence du maximum applicable de 9 500 \$ en 2008.
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 avant le 62 <sup>e</sup> 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 au décès du dirigeant. D'autres formes facultatives de versement sont offertes selon un équivalent actuariel.
Plafond de la rente	La rente annuelle est plafonnée au maximum prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> . Pour 2008, la rente maximum est de 2 333,33 \$ par année de participation.

Le plafond des cotisations à un plan enregistré imposé aux membres qui participent à un mécanisme de retraite à l'intention des dirigeants a été considérablement augmenté dans les deux dernières années. Ce plafond, qui était de 9 500 \$ en 2008, sera porté à 15 980 \$ en 2009 (le plafond prévu par la *Loi de l'impôt sur le revenu*). Tous les membres de la haute direction visés versent des cotisations correspondant au niveau maximum.

### Plan de retraite à cotisations déterminées de Canada Trust

La Société Canada Trust offre un plan de retraite à cotisations déterminées agréé aux employés canadiens afin de les aider à prévoir leur retraite. La rente de retraite payable est comprise dans la rente du plan de retraite à l'intention des dirigeants et elle est calculée en fonction des dispositions suivantes du régime :

	Description
Membres de la haute direction visés participants	M. Clark et M. Dorval
Dispositions	La Banque a versé 6 % de leur salaire à concurrence du plafond fixé par l'État et 12 % de leur salaire au-delà du plafond fixé par l'État. Le plan a été fermé aux cotisations futures le 18 août 2002 et les membres du plan devenaient admissibles à l'Association de la caisse de retraite. La rente provenant du plan à cotisations déterminées de Canada Trust est calculée d'après le solde du compte du membre et les taux de constitution de rente à la retraite.

### Plan de retraite de TD Banknorth

TD Banknorth offre un plan de retraite à prestations déterminées agréé aux employés américains afin de les aider à prévoir leur retraite. Le plan est non contributif et il prévoit une rente fondée sur un pourcentage de la rémunération moyenne de carrière et les années de service. Les prestations de retraite ont cessé de s'accumuler en vertu de ce plan le 31 décembre 2008. Les membres du plan continueront d'être admissibles au régime 401(k) de TD Banknorth. Certains membres du plan recevront temporairement des cotisations d'employeur majorées au régime 401(k) de TD Banknorth. La rente de retraite payable est comprise dans la rente du plan de retraite à l'intention des dirigeants décrit ci-dessus et elle est calculée en fonction des dispositions suivantes du plan :

	Description
Membre de la haute direction visé participant	M. Masrani
Formule de calcul de la rente	1,5 % de la rémunération moyenne de carrière plus 0,65 % de la rémunération moyenne de carrière au-delà de la rémunération couverte, ce résultat étant multiplié par les années de service décomptées.
Gains moyens finaux	Formule du salaire moyen de carrière.
Cotisations du membre	Néant
Âge de la retraite	65 ans.
Réduction pour départ à la retraite anticipé	Les rentes sont réduites selon un équivalent actuariel si les paiements commencent avant l'âge de 65 ans.
Forme de versement de la rente	Les rentes sont versées la vie durant du membre. Des formes facultatives de versement sont offertes selon un équivalent actuariel.
Plafond de la rente	Plafond applicable aux régimes agréés des États-Unis. Pour 2008, le plafond de rémunération applicable au plan est de 230 000 \$ US.

### Plan complémentaire de TD Banknorth

TD Banknorth offre à certains dirigeants un plan complémentaire à l'intention des dirigeants afin d'offrir une rente de retraite complémentaire à la rente prévue en vertu du plan de retraite de TD Banknorth sans égard à des plafonds en ce qui concerne la rémunération et les prestations. Les prestations ont cessé de s'accumuler en vertu de ce plan le 31 décembre 2008. La prestation de retraite complémentaire comprend la rente de retraite prévue en vertu du plan de retraite de TD Banknorth. La rente de retraite payable est comprise dans la rente du plan de retraite à l'intention des dirigeants décrit ci-dessus et elle est calculée en fonction des dispositions suivantes du régime :

	Description
Membre de la haute direction visé participant	M. Masrani
Formule de calcul de la rente	1,5 % de la rémunération moyenne de carrière plus 0,65 % de la rémunération moyenne de carrière au-delà de la rémunération couverte, ce résultat étant multiplié par les années de service décomptées puis réduit par la rente payable en vertu du plan de retraite de TD Banknorth.
Gains moyens finaux	Formule du salaire moyen de carrière.
Âge de la retraite	65 ans.
Réduction pour départ à la retraite anticipé	La retraite anticipée peut débuter aussi tôt que l'âge de 55 ans ou avant avec l'approbation de l'employeur. Les prestations sont calculées à la date de départ à la retraite du dirigeant et sont ensuite réduites de un quart de un pour cent pour chaque mois à l'égard des 60 premiers mois de versement de la rente avant l'âge de 65 ans, et sont encore réduites de un demi de un pour cent à l'égard de chaque mois de versement de la rente avant l'âge de 60 ans.
Forme de versement de la rente	Les rentes sont versées la vie durant du membre.
Plafond de la rente	Sans objet.

### Régime 401(k) de TD Banknorth

TD Banknorth offre un régime de retraite à cotisations déterminées agréé aux employés américains afin de les aider à prévoir leur retraite. La rente de retraite payable est comprise dans la rente du plan de retraite à l'intention des dirigeants décrit ci-dessus et elle est calculée en fonction des dispositions suivantes du régime :

	Description
Membre de la haute direction visé participant	M. Masrani
Dispositions	Les employés peuvent faire des cotisations au régime au moyen de retenues sur le salaire à concurrence de plafonds prescrits, et la Banque verse une contrepartie égale à la retenue sur le salaire de l'employé sur la première tranche de 3 % de rémunération admissible, cette contrepartie étant de 50 % sur la tranche suivante de 3 % de la rémunération admissible. La rente de retraite payable provenant du régime est calculée d'après le solde du compte du membre et les taux de constitution de la rente à la retraite. En vertu du régime, l'âge normal de la retraite est de 65 ans.

### Plan de retraite à l'intention du personnel du groupe du R.-U. de Valeurs Mobilières TD

Valeurs Mobilières TD offre un plan de retraite à cotisations déterminées aux employés du R.-U. afin de les aider à prévoir leur retraite. La rente de retraite payable est comprise dans la rente du plan de retraite à l'intention des dirigeants décrit ci-dessus et elle est calculée en fonction des dispositions suivantes du régime :

	Description
Membre de la haute direction visé participant	M. Masrani
Dispositions	Les employés peuvent faire des cotisations au plan au moyen de retenues sur le salaire à concurrence de plafonds prescrits, et la Banque verse des cotisations au plan en fonction d'un calendrier de cotisations selon les catégories d'âge. La rente de retraite payable provenant du plan est calculée d'après le solde du compte du membre et les taux de constitution de la rente à la retraite. En vertu du plan, l'âge normal de la retraite est de 65 ans.

### Tableau des plans de retraite

Le tableau ci-dessous fait état de la rente annuelle payable aux participants à l'âge de 63 ans en fonction des gains et des années de service. Les rentes indiquées comprennent les prestations provenant de tous les plans de la Banque ainsi que des prestations de l'État, et elles sont fondées sur l'hypothèse que les participants comptent le même nombre d'années de service dans tous les plans.

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

### Mécanismes relatifs à la retraite de M. Clark

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

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

## Obligation au titre des prestations constituées 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 2007 et le 31 octobre 2008.

Nom	Années de service		Rente annuelle payable		Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2007 <sup>3)4)</sup>	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs en 2008 <sup>5)</sup>	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs en 2008 <sup>6)</sup>	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2008 <sup>3)4)</sup>
	31 octobre 2008 <sup>1)</sup>	Âge normal de la retraite	31 octobre 2008	Âge normal de la retraite <sup>2)</sup>				
W.E. Clark								
– Mécanisme de retraite TD	17,00	19,00	1 000 000 \$	1 000 000 \$	10 920 000 \$	680 000 \$	(612 000)\$	10 988 000 \$
– Mécanisme de retraite CT	17,00	19,00	640 000 \$	818 000 \$	10 925 000 \$	(907 000)\$	880 000 \$	10 898 000 \$
– Autre rémunération de CT	s.o.	s.o.	601 200 \$	670 500 \$	8 022 000 \$	(83 000)\$	86 000 \$	8 025 000 \$
C.M. Johnston	14,50	32,41	199 900 \$	596 300 \$	1 628 900 \$	463 400 \$	(102 800)\$	1 989 500 \$
B.B. Masrani <sup>7)</sup>								
– Service au Canada et au R.-U.	19,34	19,34	386 000 \$	414 300 \$	3 772 200 \$	(139 200)\$	(170 800)\$	3 462 200 \$
– Service aux É.-U. <sup>8)</sup>	2,33	12,74	58 200 \$	278 900 \$	200 400 \$	93 300 \$	(21 600)\$	272 100 \$
B. Dorval <sup>9)</sup>	13,41	20,58	272 500 \$	446 400 \$	2 605 200 \$	123 800 \$	(65 500)\$	2 663 500 \$

### Notes :

- 1) Représente les années de service décomptées 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 pour l'Association de la caisse de retraite s'établissent à 4,5 ans pour M<sup>me</sup> Johnston, 5,9 ans pour M. Dorval et 6,2 ans pour M. Masrani. Les années de service décomptées pour M. Masrani pour le plan agréé de TD Banknorth s'établissent à 2,33 ans.
- 2) Les rentes de retraite estimatives à l'âge normal de la retraite 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 l'âge normal de la retraite. Les prestations gouvernementales ne sont pas prises en compte.
- 3) Sauf indication ci-après, la valeur de toutes les rentes comprend le coût des montants payables provenant de tous les plans de la Banque auxquels participe 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 19 des états financiers consolidés 2008 de la Banque.
- 5) La valeur rémunératoire comprend la valeur de la rente projetée accumulée à l'égard du service pendant la période de présentation (coût du service) et l'incidence sur les variations de l'obligation au titre des prestations constituées du plan et toute différence entre les gains réels et estimatifs.
- 6) Les variations de l'obligation attribuables à des éléments non rémunérateurs en 2008 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) En ce qui concerne les années de service au Canada et au Royaume-Uni de M. Masrani, celui-ci a droit à des prestations provenant du plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants. La rente de retraite du Royaume-Uni de M. Masrani a été convertie en dollars canadiens selon le taux de change de la Banque du Canada le 31 octobre 2008 (1,97 \$ CA = 1,00 £). La rente de retraite américaine de M. Masrani a été calculée à la date d'effet du 31 octobre 2008 afin de la faire coïncider avec la période de déclaration de la Banque. Pour ses années de service aux États-Unis, M. Masrani recevra soit la rente payable calculée en vertu du plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants, soit, si elle est plus élevée, la rente payable calculée en vertu du plan de retraite de TD Banknorth et du plan complémentaire de TD Banknorth. La rente de retraite américaine de M. Masrani tient compte du gel d'accumulation du plan survenu le 31 décembre 2008 pour le plan de retraite de TD Banknorth et le plan complémentaire de TD Banknorth.
- 8) Le taux de change moyen de la Banque du Canada pour la période du 1<sup>er</sup> novembre 2007 au 31 octobre 2008 (1,03 \$ CA = 1,00 \$ US) a été utilisé pour convertir en dollars canadiens les valeurs de retraite américaines de M. Masrani.
- 9) Dans le cas de M. Dorval, la circulaire de procuration du 3 avril 2008 indiquait une obligation constituée au 31 octobre 2007 de 2 472 800 \$, avec une note précisant que la valeur de 132 400 \$ de son plan de retraite à cotisations déterminées de Canada Trust était payable en plus. L'obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2007 indiquée plus haut regroupe ces deux obligations et l'obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2008 comprend également la valeur de son plan de retraite à cotisations déterminées de Canada Trust.

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

### ENTENTES RELATIVES À L'EMPLOI — PRÉSIDENT ET CHEF DE LA DIRECTION

	W. Edmund Clark
Date d'effet	Le 1 <sup>er</sup> juin 2004
Attribution spéciale d'unités d'actions différées	M. Clark a reçu 170 000 unités d'actions différées qui remplacent en partie une rente d'une durée garantie prévue dans son contrat de travail initial conclu à son entrée en fonction à la Banque en 2000. La rente d'une durée garantie a été accordée afin d'honorer un engagement antérieur pris par Services financiers CT inc. Contrairement à la rente d'une durée garantie, dont la croissance de la valeur était garantie, les unités d'actions différées, dont la valeur est tributaire de la performance financière de la Banque, visent à reproduire la valeur de la rente d'une durée garantie si la Banque réalise un rendement total composé annuel pour les actionnaires de 10 % d'ici à ce que M. Clark atteigne l'âge de 63 ans. Ce volet de sa rémunération rapproche ainsi nettement ses intérêts et ceux des actionnaires de la Banque. Les unités d'actions différées deviennent acquises comme suit : 22 % à compter du 1 <sup>er</sup> juin 2005; 41 % à compter du 1 <sup>er</sup> juin 2006; 59 % à compter du 1 <sup>er</sup> juin 2007; 74 % à compter du 1 <sup>er</sup> juin 2008; 88 % à compter du 1 <sup>er</sup> juin 2009; et 100 % à compter du 1 <sup>er</sup> juin 2010, l'année du 63 <sup>e</sup> anniversaire de M. Clark.
Démission	Si M. Clark démissionne de la Banque, ses prestations en cas de cessation des fonctions sont établies comme suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salaire de base jusqu'à la date de la démission.</li> <li>• Paiement de la tranche acquise de l'attribution spéciale d'unités d'actions différées calculée à la date de la démission.</li> <li>• Rente complémentaire—réduite en fonction de la date de cessation des fonctions.</li> <li>• Rente supplémentaire—réduite en fonction de la date de cessation des fonctions.</li> </ul>
Départ à la retraite	Si M. Clark prend sa retraite de la Banque, ses prestations en cas de cessation des fonctions sont établies comme suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salaire de base jusqu'à la date du départ à la retraite.</li> <li>• Paiement de la tranche acquise de l'attribution spéciale d'unités d'actions différées calculée à la date du départ à la retraite.</li> <li>• Rente complémentaire—réduite en fonction de la date de cessation des fonctions.</li> <li>• Rente supplémentaire—réduite en fonction de la date de cessation des fonctions.</li> </ul>
Cessation des fonctions non motivée	En cas de cessation des fonctions non motivée de M. Clark, ses prestations en cas de cessation des fonctions sont établies comme suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salaire de base et intéressement annuel au prorata jusqu'à la date de cessation des fonctions.</li> <li>• Indemnité de cessation des fonctions—30 mois ou, s'il est moindre, le nombre de mois restants jusqu'à son 63<sup>e</sup> anniversaire, de salaire de base et d'intéressement annuel. L'intéressement annuel correspond à la moyenne de l'intéressement annuel réel reçu dans les trois années précédentes ou, s'il est plus élevé, l'intéressement annuel cible à la date de cessation des fonctions.</li> <li>• La tranche acquise de l'attribution spéciale d'unités d'actions différées calculée trois mois après la date réelle de cessation des fonctions, ou s'il y est antérieur, le 63<sup>e</sup> anniversaire de M. Clark, sera payée.</li> <li>• Rente complémentaire—réduite en fonction de la date de cessation des fonctions.</li> <li>• Rente supplémentaire—réduite en fonction de la date de cessation des fonctions.</li> </ul>
Cessation des fonctions motivée	Si M. Clark fait l'objet d'une cessation des fonctions motivée, ses prestations en cas de cessation des fonctions sont établies comme suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salaire de base jusqu'à la date de cessation des fonctions.</li> <li>• Obligation au titre des prestations constituées—Les ententes relatives à l'emploi de M. Clark prévoient une rente viagère calculée en fonction de la moyenne annuelle de ses 36 mois de salaire consécutifs les plus élevés et d'un pourcentage qui varie en fonction de son âge au moment où il quitte la Banque. Si M. Clark a fait l'objet d'une cessation des fonctions motivée, sa rente complémentaire sera réduite en fonction de la date de cessation de ses fonctions.</li> </ul>
Non-concurrence	M. Clark accepte de ne pas faire concurrence, sans le consentement écrit préalable de la Banque, directement ou indirectement, à la Banque ou à une filiale importante ou à un membre du groupe en aval de la Banque en devenant un employé d'une grande institution financière dans le monde pendant une période de deux ans, en étant associé à une telle institution ou en prenant autrement part à ses activités.
Non-sollicitation	M. Clark convient de ne pas, directement ou indirectement, prendre quelque mesure visant à encourager ou inciter un dirigeant de la Banque à mettre fin à son emploi auprès de la Banque pour quelque motif, pendant une période de deux ans.
Non-conformité	Si M. Clark ne s'acquitte pas de ses obligations, toutes les obligations au titre de la rente complémentaire de la Banque prendront fin immédiatement et il ne pourra opposer aucune demande à la Banque sauf en cas de cessation non motivée de ses fonctions.

## ENTENTES RELATIVES À L'EMPLOI — CHEF DE GROUPE, FINANCES ET CHEF DES FINANCES

	Colleen M. Johnston
Rente de retraite	Comme condition de son emploi, cinq années de service supplémentaires ont été accordées à M <sup>me</sup> Johnston, plus deux années de service pour chacune de ses dix premières années de service, aux fins du calcul de sa rente de retraite de dirigeant acquise en excédent de la rente en vertu du plan enregistré.
Cessation des fonctions non motivée	Les ententes relatives à l'emploi de M <sup>me</sup> Johnston conclues avec la Banque lui donnent droit à une indemnité de cessation des fonctions se composant de ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 24 mois de salaire de base et d'intéressement annuel. L'intéressement annuel est calculé d'après la moyenne de l'intéressement annuel réel des trois exercices précédents qu'elle a reçu.</li> <li>• Intéressement calculé au prorata compte tenu du nombre de mois travaillés dans l'année si la cessation des fonctions survient au milieu de l'année.</li> </ul>

## ENTENTES RELATIVES À L'EMPLOI — CHEF DE GROUPE, ACTIVITÉS MONDIALES D'ASSURANCE ET CHEF DE GROUPE, STRATÉGIE ET PRÉSIDENT ADJOINT, TD CANADA TRUST

	Bernard Dorval
Démission, départ à la retraite et cessation des fonctions	M. Dorval aurait droit à un paiement forfaitaire de 120 000 \$ et au paiement d'une rente d'une durée garantie établie en fonction d'un montant d'indexation calculé selon la date à laquelle il quitte la Banque. En date du 1 <sup>er</sup> février 2008, la rente de durée garantie annuelle atteignait 237 797 \$. Cette rente augmente de 3,39 % par année à compter du 1 <sup>er</sup> février 2008 jusqu'à la date à laquelle il cesse de travailler pour la Banque. Les paiements débutent le premier jour du mois qui suit la date à laquelle son emploi prend fin et ils sont payables pour une durée garantie de 15 ans.

### CALCUL DES PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS

Les montants réels que recevraient un membre de la haute direction visé à la cessation de ses fonctions peuvent être calculés uniquement à son départ. 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 aux fins du calcul de la prestation de cessation des fonctions de chaque membre de la haute direction visé :

- date de cessation des fonctions : 31 décembre 2008
- cours de l'action au 31 décembre 2008 : 43,45 \$; et
- prestations de retraite calculées selon la date de fin d'exercice du 31 octobre 2008.

Les montants indiqués ci-dessous représentent les augmentations de la valeur de ces prestations auxquelles le membre de la haute direction visé a 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 participation.

Situation	W. Edmund Clark	Colleen M. Johnston	Robert E. Dorrance	Bharat B. Masrani	Bernard Dorval
<b>Démission</b>					
Indemnité de cessation des fonctions	<b>Admissible à la retraite anticipée</b>	0 \$	<b>Admissible à la retraite anticipée</b>	0 \$	<b>Admissible à la retraite anticipée</b>
Titres de participation		0 \$		0 \$	
Rente annuelle payable		(123 800) \$		0 \$	
<b>Total</b>		<b>(123 800) \$</b>		<b>0 \$</b>	
<b>Départ à la retraite</b>					
Indemnité de cessation des fonctions	0 \$	<b>Non admissible à la retraite</b>	0 \$	<b>Non admissible à la retraite</b>	0 \$
Titres de participation	11 980 631 \$		6 099 734 \$		3 260 688 \$
Rente annuelle payable	0 \$		0 \$		0 \$
<b>Total</b>	<b>11 980 631 \$</b>		<b>6 099 734 \$</b>		<b>3 260 688 \$</b>
<b>Cessation des fonctions non motivée</b>					
Indemnité de cessation des fonctions	8 605 556 \$	2 383 333 \$	7 050 000 \$	3 973 262 \$	3 800 000 \$
Titres de participation (en plus de la prestation de retraite)	1 531,626 \$	587 183 \$	0 \$	929 917 \$	0 \$
Rente annuelle payable	0 \$	(123 800) \$	0 \$	0 \$	0 \$
<b>Total</b>	<b>10 137 182 \$</b>	<b>2 846 716 \$</b>	<b>7 050 000 \$</b>	<b>4 903 179 \$</b>	<b>3 800 000 \$</b>
<b>Cessation des fonctions motivée</b>					
Indemnité de cessation des fonctions	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
Titres de participation	(11 671 148) \$	0 \$	(2 195 010) \$	(845 803) \$	(1 554 566) \$
Rente annuelle payable	(1 316 100) \$	(189 400) \$	0 \$	(341 400) \$	(247 700) \$
<b>Total</b>	<b>(12 987 248) \$</b>	<b>(189 400) \$</b>	<b>(2 195 010) \$</b>	<b>(1 187 203) \$</b>	<b>(1 802 266) \$</b>
<b>Changement de contrôle</b>					
Indemnité de cessation des fonctions	8 605 556 \$	2 383 333 \$	7 050 000 \$	3 973 262 \$	3 800 000 \$
Titres de participation (en plus de la prestation de retraite)	1 531 626 \$	2 136 248 \$	0 \$	7 014 520 \$	0 \$
Rente annuelle payable	0 \$	(123 800) \$	0 \$	0 \$	0 \$
<b>Total</b>	<b>10 137 182 \$</b>	<b>4 395 782 \$</b>	<b>7 050 000 \$</b>	<b>10 987 782 \$</b>	<b>3 800 000 \$</b>

Le traitement des titres de participation prévu dans chaque scénario de cessation des fonctions est régi par les modalités des différents plans basés sur des titres de participation, lesquelles sont résumées dans le tableau ci-dessous.

<p>Démission</p>	<p>En cas de démission d'un membre de la haute direction visé, sa prestation en cas de cessation des fonctions en ce qui concerne la rémunération à base de titres de participation s'établit comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les unités d'actions fondées sur la performance sont perdues.</li> <li>• Toutes les options d'achat d'actions en cours attribuées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004 sont perdues. Les options d'achat d'actions acquises attribuées après le 1<sup>er</sup> janvier 2004 peuvent être exercées dans les 30 jours. Les options d'achat d'actions non acquises et les options acquises non exercées dans les 30 jours sont perdues.</li> <li>• Les unités d'actions différées seront rachetables au moment de la cessation des fonctions.</li> <li>• S'il y a lieu, les unités d'actions à acquisition conditionnelle sont perdues si la démission survient au cours de la période d'acquisition. Si la démission survient après cette période, le membre de la haute direction visé aura droit à ses unités d'actions à acquisition conditionnelle sous réserve qu'il se soit conformé aux dispositions relatives à la conduite pendant la période d'acquisition.</li> </ul>
<p>Départ à la retraite</p>	<p>En cas de départ à la retraite d'un membre de la haute direction visé, sa prestation en cas de cessation des fonctions s'établit comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les unités d'actions fondées sur la performance viendront à échéance suivant leur cours normal, sous réserve du respect des dispositions relatives à la conduite et des autres modalités du plan. Le facteur de performance sera appliqué à l'échéance, sauf si l'administrateur a choisi d'exercer sa latitude.</li> <li>• Toutes les options d'achat d'actions demeureront en cours et deviendront acquises conformément à leurs modalités. La date d'expiration de chaque attribution d'options d'achat d'actions faite avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004 tombera à la plus éloignée des dates suivantes : a) trois ans après que l'attribution devient entièrement acquise, ou b) un an après le départ à la retraite. La date d'expiration de chaque attribution d'options d'achat d'actions faite après le 1<sup>er</sup> janvier 2004 tombera : a) un an après que l'attribution devient entièrement acquise ou à la date d'expiration initiale si elle survient avant, ou b) si l'attribution est déjà entièrement acquise au moment du départ à la retraite, un an après la date de départ à la retraite ou à la date d'expiration initiale si elle y est antérieure. À compter de février 2009, la date d'expiration de toutes les options en cours correspondra au cinquième anniversaire de la date du départ à la retraite ou à la date d'expiration initiale si elle survient avant.</li> <li>• Les unités d'actions différées seront rachetables au moment du départ à la retraite.</li> <li>• S'il y a lieu les unités d'actions à acquisition conditionnelle sont perdues si le départ à la retraite survient pendant la période d'acquisition. Si le départ à la retraite survient après la période d'acquisition, les unités d'actions à acquisition conditionnelle seront rachetables au moment du départ à la retraite.</li> </ul>
<p>Cessation des fonctions non motivée</p>	<p>En cas de cessation des fonctions non motivée d'un membre de la haute direction visé, sa prestation en cas de cessation des fonctions s'établit comme suit, sauf si le membre de la haute direction visé est admissible à la retraite, auquel cas les dispositions relatives à la retraite s'appliquent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un nombre proportionnel d'unités d'actions fondées sur la performance, calculé d'après le nombre de périodes de service complètes de 12 mois écoulées depuis l'attribution, viendront à échéance selon le cours normal, sous réserve du respect des dispositions relatives à la conduite et des autres modalités du plan. Un facteur de performance de 100 % sera appliqué à l'échéance, sauf si l'administrateur a choisi d'exercer sa latitude.</li> <li>• Les options d'achat d'actions acquises et celles qui deviennent acquises dans les 60 jours (ou 90 jours dans le cas des attributions postérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2004) peuvent être exercées dans les 60/90 jours. Les options d'achat d'actions non exercées et non acquises sont perdues après 60/90 jours.</li> <li>• Les unités d'actions différées seront rachetables au moment de la cessation des fonctions.</li> <li>• Le cas échéant, si la cessation des fonctions se produit dans les 12 mois qui suivent la date d'attribution, les unités d'actions à acquisition conditionnelle seront perdues. Si la cessation des fonctions survient plus de 12 mois après la date d'attribution mais pendant la période d'acquisition, le membre de la haute direction visé aura droit à un nombre proportionnel d'unités, calculé d'après le nombre de périodes complètes de 12 mois de service écoulées depuis la date d'attribution, sous réserve qu'il ait respecté les dispositions relatives à la conduite pendant la période d'acquisition des unités d'actions à acquisition conditionnelle. Si la cessation des fonctions survient après la période d'acquisition, les unités d'actions à acquisition conditionnelle seront rachetables au moment de la cessation des fonctions.</li> </ul>
<p>Cessation des fonctions motivée</p>	<p>En cas de cessation des fonctions motivée d'un membre de la haute direction visé, sa prestation en cas de cessation des fonctions s'établit comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les unités d'actions fondées sur la performance sont perdues.</li> <li>• Les options d'achat d'actions en cours sont perdues.</li> <li>• Les unités d'actions différées seront rachetables au moment de la cessation des fonctions.</li> <li>• Le cas échéant, les unités d'actions à acquisition conditionnelle sont perdues, que ce soit avant ou après la période d'acquisition.</li> </ul>

<p>Changement de contrôle</p>	<p>En cas de cessation des fonctions non motivée d'un membre de la haute direction visé dans les 24 mois suivant un changement de contrôle, la prestation en cas de cessation des fonctions s'établit comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les unités d'actions fondées sur la performance continueront de devenir acquises et seront payées à la date d'échéance initiale et un facteur de performance de 100 % sera appliqué à l'échéance, sauf si l'administrateur a choisi d'appliquer un facteur de performance discrétionnaire.</li> <li>• Toutes les options d'achat d'actions deviendront acquises immédiatement au moment de la cessation des fonctions et pourront être exercées pendant 90 jours après celle-ci.</li> <li>• Les unités d'actions différées seront rachetables au moment de la cessation des fonctions.</li> </ul> <p>Il se produit un changement de contrôle dans les cas suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>i) les actions comportant droit de vote en circulation de la Banque représentent moins de 50 % des droits de vote combinés de la nouvelle entité; ou</li> <li>ii) il y a, ou il devrait y avoir, un changement de 50 % ou plus des administrateurs de la Banque; ou</li> <li>iii) le conseil considère qu'il existe d'autres circonstances justifiant l'application de la disposition en cas de changement de contrôle.</li> </ol>
<p>Dispositions relatives à la conduite entraînant une perte des droits</p>	<p>À l'exception des unités d'actions différées, le droit aux attributions de titres de participation 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 participation des dirigeants prend notamment les formes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Une conduite constituant un motif de sanctions disciplinaires ou de congédiement.</li> <li>• La sollicitation de clients/d'employés.</li> <li>• La divulgation de renseignements confidentiels.</li> <li>• 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).</li> <li>• Le refus de signer une convention de participation.</li> <li>• Le refus d'attester la conformité aux dispositions relatives à la conduite.</li> </ul>

## 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 la section 613 du *Guide de la TSX sur les mécanismes de rémunération en titres*.

Les options d'achat d'actions octroyées aux termes du programme d'options d'achat d'actions de la Banque sont régies par l'un des deux plans d'options d'achat d'actions. Le régime d'options d'achat d'actions de 1993 a été approuvé par les actionnaires à l'assemblée annuelle de 1993 de la Banque et s'applique aux options en cours octroyées jusqu'à la fin de juillet 2000. Le plan d'intéressement en actions de 2000, approuvé par les actionnaires à l'assemblée annuelle de 2000 de la Banque, a remplacé le régime antérieur. Le plan de 2000 est fondé en grande partie sur le régime de 1993 sauf qu'il introduit des droits à la plus-value des actions et d'autres attributions à base d'actions (comme les actions incessibles). Jusqu'à présent, uniquement des options d'achat d'actions ont été émises aux termes de ce plan. Par ailleurs, il existe des plans d'options d'achat d'actions transmis par TD Banknorth qui ont été pris en charge par suite de la privatisation de TD Banknorth dont la clôture a eu lieu le 20 avril 2007, et des plans d'options d'achat d'actions transmis par Commerce Corp. qui ont été pris en charge par suite de l'acquisition de Commerce Bancorp dont la clôture a eu lieu le 31 mars 2008 (collectivement, les « plans transmis »). Les options d'achat d'actions de TD Banknorth qui devaient expirer après le 31 décembre 2008 et la totalité des options d'achat d'actions de Commerce en cours ont été converties en options d'achat d'actions de la Banque suivant un rajustement du prix de levée et du nombre des options comme le prévoyait la convention de fusion respective. Par conséquent, une action ordinaire sera émise à la levée d'une option en cours aux termes des plans transmis. Les modalités et conditions des plans transmis demeureront en vigueur jusqu'à ce que la totalité des options émises et en cours soient exercées ou expirent. Aucun autre octroi d'options d'achat d'actions ne sera fait aux termes des plans transmis. Par conséquent, à moins d'indication contraire, l'information donnée ci-après s'applique aux octrois faits en vertu des plans de la Banque.

### Qui peut participer?

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

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

Les détails relatifs à la durée et au calendrier d'acquisition des options d'achat d'actions sont donnés à la rubrique « Description des plans à base de titres de participation ». La durée des options d'achat d'actions en cours aux termes des plans transmis ne dépasse pas dix ans.

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

Le tableau ci-après présente, en date du 22 janvier 2009, des données cumulatives sur les plans d'options d'achat d'actions de la Banque et les plans transmis, lesquels sont les seuls plans de rémunération en vertu desquels l'émission de nouveaux titres de participation de la Banque est autorisée.

	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)	
	N <sup>bre</sup>	% des actions ordinaires en circulation		N <sup>bre</sup>	% des actions ordinaires en circulation	N <sup>bre</sup>	% des actions ordinaires en circulation
<b>Plans de rémunération à base d'actions</b>							
Régime d'options d'achat d'actions de 1993	1 108 041	0,13 %	36,31 \$	Néant	Néant	1 108 041	0,13 %
Plan d'intéressement en actions de 2000	17 474 176	2,06 %	48,90 \$	6 018 519	0,71 %	23 492 695	2,77 %
Plans d'options d'achat d'actions transmis par TD Banknorth <sup>1)</sup>	2 776 728	0,33 %	51,19 \$ US	Néant	Néant	2 776 728	0,33 %
Plans d'options d'achat d'actions transmis par Commerce Bancorp <sup>1)</sup>	8 338 949	0,98 %	54,66 \$ US	Néant	Néant	8 338 949	0,98 %
<b>Total</b>	<b>29 697 894</b>	<b>3,51 %</b>	<b>55,37 \$</b>	<b>6 018 519</b>	<b>0,71 %</b>	<b>35 716 413</b>	<b>4,22 %</b>

### Note :

- 1) L'information est regroupée pour les dix plans transmis par TD Banknorth et les trois plans transmis par Commerce Bancorp aux termes desquels des actions ordinaires peuvent être émises de manière compatible avec l'acquisition par la Banque des actions de TD Banknorth Inc. et de Commerce Bancorp Inc. dans le cadre des acquisitions respectives. Tous les plans transmis ont reçu l'approbation des actionnaires au moment de leur adoption. La Banque a pris en charge les plans transmis conformément à une dispense d'approbation des actionnaires prévue dans le Guide à l'intention des sociétés de la TSX. Le taux de change de la Banque du Canada le 22 janvier 2009 (1,25 \$ CA = 1,00 \$ US) a été utilisé pour la conversion en dollars canadiens de la moyenne pondérée.

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

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

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

Le pourcentage maximum d'actions ordinaires réservé à des 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.

## Comment le prix d'exercice des options d'achat d'actions est-il établi?

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

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

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

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

L'information détaillée présentée ci-après exclut tout renvoi à l'un des plans transmis destinés aux administrateurs externes étant donné qu'en vertu de ce plan, les options d'achat d'actions en cours sont maintenues conformément aux modalités habituelles du plan dans tous les scénarios de cessation anticipée des fonctions.

- **Cessation des fonctions motivée** : Les options d'achat d'actions sont perdues. En général, cette règle s'applique aussi aux plans transmis. Dans certains plans transmis, toutefois, les options d'achat d'actions ne sont pas immédiatement perdues mais expirent de façon anticipée (au plus tard trois mois après le licenciement).
- **Cessation des fonctions non motivée** : Les options d'achat d'actions expirent de manière anticipée. Les options d'achat d'actions acquises et celles qui deviennent acquises dans un délai de 60 jours (ou de 90 jours pour les options octroyées après le 1<sup>er</sup> janvier 2004) peuvent être exercées pendant cette période de 60 jours (ou de 90 jours), après quoi, toutes les options en cours sont perdues. En général, les options d'achat d'actions octroyées aux termes des plans transmis et déjà acquises à la date de cessation des fonctions peuvent être exercées dans un délai de 60 jours à un an à compter de la date de cessation des fonctions (selon le plan).
- **Départ à la retraite** : Les options d'achat d'actions continueront de devenir acquises normalement mais elles peuvent expirer plus tôt selon les circonstances. Toutes les options d'achat d'actions en cours aux termes des plans transmis qui sont maintenues après le départ à la retraite peuvent expirer de façon anticipée (selon le plan).
- **Démission** : Les options d'achat d'actions acquises octroyées après le 1<sup>er</sup> janvier 2004 peuvent être exercées dans les 30 jours, après quoi elles sont perdues. Les options d'achat d'actions non acquises et les options d'achat d'actions octroyées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2004 sont immédiatement perdues. Aux termes des plans transmis, lorsque les options d'achat d'actions ne sont pas perdues, elles peuvent en général être exercées dans un délai de 60 jours à un an (selon le plan).
- **Décès ou invalidité** : Toutes les options d'achat d'actions deviennent immédiatement acquises et la période d'exercice peut être réduite selon les circonstances, mais les options d'achat d'actions ne peuvent être exercées plus de trois ans après l'événement. Dans le cas des plans transmis, la période d'exercice varie de trois mois à un an.
- **Autres circonstances** : L'administrateur du régime peut reporter une date d'expiration anticipée dans des circonstances limitées.

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

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

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

Aux termes de la procédure de modification particulière approuvée par les actionnaires de la Banque à l'assemblée annuelle du 29 mars 2007, l'approbation des actionnaires est exigée dans les cas suivants : i) une augmentation du nombre d'actions réservées aux termes du 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; et v) une modification qui aurait pour effet de permettre le transfert d'une attribution à des fins autres que la planification ou le règlement normal d'une succession, dans chaque cas, sauf lorsque la modification résulte d'un rajustement apporté conformément aux dispositions relatives à l'antidilution ou à la date d'expiration conditionnelle des plans. Abstraction faite de ces modifications importantes des plans et de tout autre élément qui pourrait nécessiter dans l'avenir l'approbation des actionnaires en vertu des lois applicables, le conseil d'administration peut apporter des modifications au plan (comme des changements d'ordre administratif ou au niveau de la rédaction ou à des fins d'éclaircissement ou encore des changements découlant de la réglementation et d'autres faits nouveaux).

La marche à suivre qu'utilise le comité pour l'attribution d'options d'achat d'actions à des hauts dirigeants fait partie de la description du plan de rémunération des dirigeants de la Banque TD. Le rôle du comité dans le cadre de la définition et de la modification des modalités des plans d'options d'achat d'actions de la Banque consiste à approuver, et à recommander au conseil d'administration d'approuver, les modalités et conditions de tout nouveau plan ou de tout changement important apporté aux modalités et conditions d'un plan existant qui s'appliqueraient à la totalité ou quasi-totalité des participants du plan.

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

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

Oui. Les dispositions relatives à la retraite du plan d'intéressement en actions de 2000 ont été modifiées afin d'y introduire une exigence de préavis écrit de six mois de l'intention de départ à la retraite, cette exigence commençant à être appliquée dans le cas des options d'achat d'actions attribuées en décembre 2008. Des modifications ont été apportées aux plans transmis afin d'aligner les procédés de gouvernance sur ceux de la Banque. Un autre changement a été apporté en 2009 : à compter de février 2009, les dispositions relatives à la retraite de tous les plans d'options de la Banque TD ont été modifiées de sorte que toutes les options expireront cinq ans après la date du départ à la retraite.

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

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

## Lignes directrices relatives aux offres excédentaires, à la dilution et au taux d'absorption des options d'achat d'actions

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

Exercice	Nombre d'options d'achat d'actions attribuées	Nombre de participants
2008	3 332 736	315
2007	1 970 788	287
2006	1 543 672	245
2005	1 889 628	240
2004	2 152 760	245

Au 31 décembre 2008, la performance de la Banque par rapport aux lignes directrices maximales prévues pour l'offre excédentaire, la dilution et le taux d'absorption s'établit comme suit (compte tenu des options converties de TD Banknorth et de Commerce Bancorp) :

Taux	Description	Ligne directrice	2008	2007	2006	2005	2004
Offre excédentaire	Par offre excédentaire, on entend le total des options d'achat d'actions disponibles à des fins d'émission et des options d'achat d'actions en cours, divisé par le nombre total d'actions en circulation	10 % ou moins du nombre d'actions en circulation	4,23 %	4,20 %	4,18 %	4,66 %	5,76 %
Dilution	Par dilution, on entend le total des options d'achat d'actions en cours, divisé par le nombre total d'actions en circulation	Ciblée à 5 % ou moins, sans jamais dépasser 7,5 % du nombre d'actions en circulation	3,52 %	2,94 %	2,66 %	2,91 %	3,59 %
Taux d'absorption	Par taux d'absorption, on entend le total des options d'achat d'actions émises au cours d'un exercice, divisé par le nombre total d'actions en circulation	Moins de 1 % du nombre d'actions en circulation	0,39 %	0,27 %	0,21 %	0,27 %	0,33 %

Par suite de l'acquisition de Commerce Bancorp, 19,6 millions d'options d'achat d'actions de Commerce Bancorp ont été converties en 10,8 millions d'options d'achat d'actions de la Banque suivant le ratio d'échange prévu dans la convention de fusion. Conformément à la convention de fusion, la totalité des options de Commerce Bancorp sont devenues acquises à la clôture de l'acquisition. La juste valeur des options converties dont les droits étaient acquis était de 263 millions de dollars, somme qui a été comptabilisée dans le surplus d'apport et faisait partie de la contrepartie de l'acquisition.

## PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS ET AUTRES OPÉRATIONS AVEC LA BANQUE

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

La Banque a un certain nombre de politiques et procédures qui régissent l'examen et l'approbation d'opérations en ce qui concerne les administrateurs et les dirigeants. Aux termes du code de conduite et d'éthique professionnelle de la Banque, tous les employés, dirigeants et administrateurs doivent divulguer en temps opportun à leur supérieur ou au conseil, selon le cas, tout intérêt direct ou indirect qu'ils ont dans une opération ou un contrat important ou une opération ou un contrat important proposé visant la Banque aux termes duquel ils pourraient avoir une certaine influence ou un intérêt apparent. Les lignes directrices en matière de gouvernance de la Banque renferment aussi des procédures relatives aux conflits d'intérêts des

administrateurs, lesquelles sont décrites à l'annexe B — Information concernant les pratiques en matière de gouvernance dans la présente circulaire. En vertu de la Loi sur les banques et de sa charte, le comité de vérification est chargé de superviser les opérations avec des parties apparentées, soit un groupe composé d'administrateurs et de cadres dirigeants au sens de la Loi sur les banques. Le comité de vérification a défini des procédures qui s'appliquent à un large éventail d'opérations avec des parties apparentées. En général, toutes les opérations avec des parties apparentées doivent être aux conditions du marché à moins, dans le cas de produits et services bancaires destinés aux dirigeants de la Banque, de stipulation contraire aux termes des lignes directrices de politiques approuvées qui régissent tous les employés. Tous les prêts consentis aux administrateurs et dirigeants doivent aussi être conformes à la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*.

## **ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS**

La Banque a souscrit, à ses frais, un programme d'assurance combiné qui inclut l'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants. Cette assurance couvre les administrateurs et les dirigeants contre la responsabilité qu'ils engagent en leur qualité d'administrateurs et de dirigeants de la Banque et de ses filiales. Cette partie de la police offre un montant de garantie réservé de 300 000 000 \$ par sinistre et global pour les 12 mois se terminant le 1<sup>er</sup> mai 2009. Cette couverture est libre de franchise. L'assurance s'applique dans des situations où la Banque ne peut indemniser ses administrateurs et dirigeants pour leurs actes ou omissions. Les primes versées par la Banque relatives à l'assurance responsabilité non indemnisable des administrateurs et des dirigeants s'élève à environ 705 000 \$.

## **APPROBATION DES ADMINISTRATEURS**

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

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'K. Thompson', written in a cursive style.

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

## ANNEXE A

### PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

Les propositions suivantes ont été soumises par des porteurs d'actions ordinaires de la Banque pour examen à l'assemblée. La proposition A a été soumise par Meritas Financial Inc., 410 Hespeler Road, Unit 5, Cambridge (Ontario) N1R 6J6 et les propositions B, C et D ont été soumises par M. J. Robert (Bob) Verdun, 153 Wilfred Avenue, Kitchener (Ontario) N2A 1X2 (tél. : 519-574-0252; courriel : [bobverdun@rogers.com](mailto:bobverdun@rogers.com)). Les propositions E, F et G ont été soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3. Le conseil d'administration s'oppose à ces propositions pour les raisons indiquées après chacune d'elles.

Le MÉDAC a choisi de retirer sa proposition portant sur l'indépendance des membres du comité des ressources de direction et du conseiller indépendant du comité pour les motifs indiqués à la fin de la présente annexe.

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

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

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

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

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

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

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

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

La réglementation relative à la présentation de l'information sur la rémunération des dirigeants continue d'évoluer tout comme les normes de gouvernance. Les nouvelles exigences des autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) à l'égard de la présentation de l'information sur la rémunération des dirigeants viennent tout juste d'être publiées dans leur forme finale cette année. Nous avons adopté la plupart des nouvelles règles des ACVM dans la présente circulaire, soit un an avant la date exigée pour la Banque. L'objectif énoncé par les ACVM vise à améliorer la qualité de l'information sur la rémunération des membres de la haute direction pour qu'il en résulte une meilleure communication des versements et attributions que le conseil d'administration entend faire à certains membres de la haute direction ou administrateurs ainsi que de la façon dont sont prises les décisions en matière de rémunération de la haute direction. Cet objectif devrait permettre de répondre aux préoccupations exprimées dans la proposition.

TD a pour politique d'améliorer sans cesse l'information donnée dans la circulaire de procuration. La Banque adopte aussi les meilleures pratiques pour ce qui est de la structure des plans de rémunération. Les changements apportés récemment sont notamment les suivants :

- Un nouveau plan de retraite des dirigeants prévoyant une prime réduite et la reconnaissance des services futurs uniquement, ainsi qu'un plafonnement de la rente annuelle à 1 million de dollars par année.
- Des unités d'actions fondées sur la performance et des unités d'actions incessibles qui peuvent être annulées par le comité des ressources de direction dans des circonstances exceptionnelles.

---

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

- Le versement d'un pourcentage important de la rémunération totale des dirigeants des Services bancaires de gros sous forme d'unités d'actions incessibles plutôt que d'espèces.
- La réduction du pourcentage de la rémunération totale versée sous forme d'options.
- Des exigences d'actionnariat parmi les plus élevées du marché, y compris une exigence selon laquelle le chef de la direction doit maintenir son actionnariat pendant les deux années qui suivent son départ à la retraite et, dans le cas des autres membres de l'équipe de la haute direction, pendant une année après le départ à la retraite.

Nous estimons aussi que la proposition de l'actionnaire n'est pas dans l'intérêt supérieur de la Banque et de ses actionnaires pour différentes raisons. Notre stratégie de rémunération des dirigeants est fondée sur un ensemble de principes tenant compte d'intérêts complexes et parfois divergents. Le comité des ressources de direction consacre considérablement de temps et d'efforts tout au long de chaque année à trouver comment équilibrer ces intérêts pour atteindre nos objectifs, notamment intéresser et maintenir en fonction des dirigeants très performants. Notre attitude ouverte et proactive d'engagement envers les actionnaires nous permet aussi de recevoir des commentaires utiles et précis que le comité peut prendre en considération et utiliser pour répondre aux préoccupations des actionnaires en temps opportun. À notre avis, cet aspect complexe nécessite des délibérations sérieuses et prolongées pour arriver à un juste équilibre, et il ne se prête pas à un vote « pour » ou « contre » l'intégralité du rapport du comité aux actionnaires dans sa forme proposée.

Enfin, nous estimons qu'il existe un bon équilibre entre une communication franche avec les actionnaires qui tient compte de leurs vues, d'une part, et le maintien du rôle et de la responsabilité du conseil, d'autre part. Le conseil doit comprendre et approuver la stratégie de la Banque et être convaincu que les personnes occupant des rôles clés sont adéquatement rémunérées afin de favoriser le succès à long terme de la Banque. Un vote non exécutoire de la nature proposée pourrait être considéré comme une réduction de l'obligation du conseil de rendre des comptes à l'égard de la rémunération des dirigeants.

Compte tenu de notre engagement à améliorer sans cesse notre présentation de l'information sur la rémunération, si l'actionnaire souhaite soumettre de nouveau la même proposition l'année prochaine parce qu'il estime qu'aucune amélioration notable n'est survenue, nous nous engageons à l'inclure dans la circulaire pour que tous les actionnaires puissent la prendre de nouveau en considération. Nous le ferons même si la proposition de cette année ne reçoit pas à l'assemblée le soutien minimum lui permettant d'être soumise de nouveau l'an prochain (6 % des droits de vote exercés).

**Proposition B : Examen en profondeur de la rémunération des hauts dirigeants. Les actionnaires recommandent au conseil d'administration d'entreprendre un examen exhaustif de la rémunération des dirigeants de manière à faire en sorte que les intéressements ne favorisent pas la prise de risques extrêmes et que les primes soient versées uniquement après qu'il aura été prouvé que la performance à long terme est solide et durable. Un tel examen devrait entraîner la formulation de nouvelles politiques à soumettre à l'approbation des actionnaires d'ici un an.**

**Explication de l'actionnaire :** L'effondrement massif d'institutions financières survenu en septembre 2008 est imputable à de nombreux facteurs, mais il est clair qu'on peut attribuer en grande partie la responsabilité de l'insolvabilité dévastatrice de banques, de sociétés de placement et de sociétés d'assurances à des politiques de rémunération des dirigeants malavisées. La nomination à un poste de haut dirigeant dans une institution financière devrait être considérée comme un privilège, et les personnes nommées à de tels postes devraient s'acquitter de leurs fonctions conformément aux normes les plus élevées en matière de responsabilité et d'éthique. La performance et la stabilité à long terme doivent être prioritaires. De l'avis d'un grand nombre d'actionnaires, la rémunération actuelle des dirigeants est excessive et l'intéressement qui y est prévu ne convient pas. Les options d'achat d'actions, plus particulièrement, peuvent inciter des dirigeants en quête de gains à court terme à prendre des décisions risquées visant à faire augmenter le prix des actions. L'examen en profondeur devrait prévoir à l'égard de la rémunération en espèces actuelle l'imposition d'un plafond à un niveau permettant aux hauts dirigeants de vivre confortablement sans toutefois qu'ils perdent de vue leur fonction de gestionnaire de la banque. Toute rémunération supplémentaire devrait être sous une forme que le haut dirigeant ne recevrait qu'après son départ à la retraite. Je suggérerais que cette rémunération soit payable sur une période d'au moins 60 mois, et que son versement commence une année complète après le départ à la retraite. De plus, cette rémunération (vraisemblablement sous forme d'unités d'actions incessibles) devrait être entièrement confiscable en cas d'échecs importants attribuables aux mauvaises décisions prises par les hauts dirigeants visés. Les détails devraient être mis au point par le conseil d'administration.

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

La proposition suggère que la rémunération des dirigeants soit examinée en profondeur et que de nouvelles politiques soient soumises à l'approbation des actionnaires. Chaque année, le comité des ressources de direction procède à un examen exhaustif des politiques de rémunération des dirigeants et formule au conseil d'administration des recommandations portant sur des changements, dont certains sont fondamentaux aux fins de conformité avec les meilleures pratiques en cours. Le comité rédige un rapport exhaustif portant sur la rémunération des dirigeants à l'intention des actionnaires, lequel est publié chaque année dans la circulaire. Nous croyons que l'examen et les nouvelles politiques demandés dans la proposition ne sont pas nécessaires.

L'explication de l'actionnaire attribue en partie aux politiques de rémunération des dirigeants l'effondrement des institutions financières survenu en septembre 2008. La Banque ne prend pas part aux activités liées aux produits structurés adossés à des créances émises par des tiers, évite les prêts à risque aux États-Unis et applique un modèle à faible risque à la grandeur de l'entreprise. Nos politiques de rémunération des dirigeants ne prévoient pas d'encouragements excessifs à atteindre des résultats moyennant la prise de risques plus élevés. Nous encourageons plutôt une perspective à long terme au moyen de nos politiques de rémunération. Par exemple :

- Nos indicateurs de performance polarisent l'effort visant à bâtir pour l'avenir de sorte que nos résultats fonctionnels soient durables et renouvelables. Les indicateurs de performance font partie intégrante du plan de rémunération des dirigeants de la Banque TD comme il est décrit dans la présente circulaire.
- Un pourcentage important, qui est supérieur à la moyenne par rapport aux concurrents, de la rémunération totale que nous versons est sous forme de titres de participation.
- Nos attributions de titres de participation prévoient une plus longue durée (les options deviennent acquises après quatre ans et les unités d'actions deviennent généralement acquises après trois ans).

- Le chef de la direction et les autres membres de l'équipe de la haute direction doivent maintenir leur actionnariat, respectivement, pendant deux ans et un an après le départ à la retraite.

**Proposition C : Examen exhaustif de la vente à découvert. Les actionnaires recommandent au conseil d'administration d'entreprendre un examen complet portant sur la vente à découvert. Si l'examen le justifie, le conseil devra proposer une politique aux actionnaires pour qu'ils l'examinent et, s'il y a lieu, soumettre cette politique aux législateurs et aux organismes de réglementation.**

**Explication de l'actionnaire :** L'effondrement spectaculaire des institutions financières aux États-Unis et ailleurs en septembre 2008 a été aggravé par la vente à découvert, un type d'opération que les organismes de réglementation ont dû suspendre temporairement. Cette situation soulève la question évidente de savoir si la vente à découvert devrait être autorisée à quelque moment que ce soit. La vente à découvert est une pratique suivant laquelle un investisseur « emprunte » des actions qui appartiennent à quelqu'un d'autre, sans l'autorisation expresse de leur propriétaire véritable. Ces actions sont ensuite vendues sur les marchés dans la perspective d'une baisse de leur cours, l'investisseur prévoyant racheter les actions à profit afin de les remettre à leur propriétaire initial. Cette pratique a pour résultat que les mêmes actions se retrouvent simultanément dans deux comptes différents! Autrement dit, elles figurent encore dans le compte du propriétaire initial (qui ne sait pas qu'elles ont été empruntées) tout en se trouvant aussi dans le compte de la personne qui les achète auprès du vendeur à découvert. Le résultat ressemble étrangement à de la fraude! L'ensemble de ce processus crée un surplus d'actions sur le marché et a évidemment pour effet d'exercer une pression à la baisse sur leur cours. La prévision s'autoréalise si un nombre suffisant de vendeurs à découvert accèdent au marché. Même si une société est solide et saine, les vendeurs à découvert peuvent gravement compromettre sa valeur marchande. Ce n'est évidemment pas dans l'intérêt des propriétaires initiaux de permettre que leurs actions soient empruntées et vendues dans le but d'en réduire la valeur; alors comment est-ce possible pour un courtier de faire quelque chose qui semble contraire à l'éthique et une violation de l'obligation fiduciaire du courtier envers le propriétaire initial? Un examen complet est donc nécessaire et pourrait faire en sorte que toute vente à découvert effectuée dans le cadre des activités de courtage de la Banque cesse définitivement et pourrait ainsi donner lieu à des recommandations pertinentes aux législateurs et aux organismes de réglementation en vue d'une réforme à la grandeur de l'industrie.

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

La vente à découvert est une activité autorisée — si elle respecte certains critères — par la législation en valeurs mobilières applicable et elle est réglementée par l'Organisme canadien de réglementation du commerce des valeurs mobilières du Canada et la Bourse de Toronto. La Banque se conforme aux exigences de ces organismes de réglementation dans le cadre de cette activité. De plus, les clients de la Banque dont les actions sont empruntées à cette fin concluent une entente avec la Banque et remettent un consentement écrit à la Banque lui permettant d'emprunter des actions. Par conséquent, la Banque dispose d'une autorisation réglementaire et du consentement du client pour emprunter des actions provenant des comptes de clients.

Dans l'explication de l'actionnaire, il est sous-entendu que la vente à découvert ou le prêt de titres est une activité condamnable à laquelle la Banque ne devrait pas prendre part. La prestation de services de prêt de titres dans le contexte d'opérations de vente à découvert est nécessaire si la Banque veut demeurer concurrentielle par rapport aux autres institutions financières qui offrent ce service. Nous croyons savoir qu'il existe de nombreux investisseurs importants à long terme qui souhaitent utiliser leurs titres dans le cadre d'opérations de prêt de titres, ce qui semble indiquer qu'ils ne considèrent pas l'activité comme étant particulièrement préjudiciable pour la valeur à long terme. En fait, ils considèrent le prêt de titres comme une source de rendement supplémentaire du portefeuille, et une importante source de liquidité accrue du marché qui réduit l'écart entre les cours acheteurs et vendeurs et améliore ainsi la qualité des marchés financiers. Il existe aussi des ventes à découvert qui sont motivées par des perceptions autres que celles liées au marché; par exemple, les ventes faites dans le cadre de diverses activités de couverture. Étant donné que la vente à découvert et le prêt de titres sont des activités autorisées intéressant un nombre important de participants, l'adoption de cette proposition irait à l'encontre des intérêts des actionnaires de la Banque.

Si une réglementation plus rigoureuse de la vente à découvert est l'objectif visé, ce type de proposition devrait être faite aux autorités gouvernementales compétentes et le débat sur les aspects de cette question devrait se dérouler dans le contexte d'une réforme réglementaire applicable à tous les participants.

**Proposition D : Réexamen des politiques de recrutement des administrateurs. Les actionnaires recommandent au conseil d'administration qu'il réexamine ses politiques de recrutement des administrateurs, particulièrement en ce qui concerne le nombre de chefs de la direction actuels et antérieurs d'autres sociétés dont la candidature est proposée.**

**Explication de l'actionnaire :** Les politiques de rémunération des hauts dirigeants ont clairement joué un rôle important dans l'effondrement de plusieurs grandes institutions financières en septembre 2008. Le temps est venu d'examiner de nouveau les compétences idéales des candidats à des postes d'administrateur. Si le conseil se compose principalement de chefs de la direction actuels et antérieurs, la rémunération des hauts dirigeants continuera inévitablement d'être généreuse et de dépendre beaucoup trop du bon jugement dont les hauts dirigeants doivent faire preuve afin d'éviter les décisions risquées destinées à provoquer des hausses à court terme de la valeur des actions. L'examen des politiques de recrutement des administrateurs doit prévoir une manière de trouver des candidats mieux qualifiés pour le conseil et dont la première allégeance est aux actionnaires.

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

Le renouvellement continu des membres du conseil par des candidats très compétents est une responsabilité clé du conseil dont il s'acquitte par l'intermédiaire de son comité de gouvernance. Le comité de gouvernance est chargé de déterminer quels sont les compétences, les qualités et les antécédents dont a besoin le conseil pour s'acquitter de ses nombreuses responsabilités (comme le précisent les chartes du conseil et du comité) sans perdre de vue la diversité de la représentation au sein du conseil. Il recherche des candidats permettant de combler quelque lacune que ce soit au chapitre des compétences, des qualités et des antécédents des membres du conseil et il évalue rigoureusement la capacité d'un candidat d'apporter une contribution valable au conseil. Nous croyons qu'il s'agit de facteurs pertinents au recrutement de candidats au conseil et que les candidats ne devraient pas être rejetés du fait qu'ils sont ou ont été chefs de la direction d'une autre société.

Comme l'indique la charte du conseil, le mandat de celui-ci est large et comporte de nombreuses autres responsabilités outre l'examen de la rémunération des dirigeants. Le comité choisit des candidats qui seront capables de représenter la Banque là où celle-ci exerce ses

activités, tant au pays qu'à l'étranger, et qui représentent et connaissent à fond des secteurs étendus de l'industrie qui ont des similitudes avec la nature et l'envergure des activités de la Banque. Les chefs de la direction actuels et antérieurs, parmi de nombreuses autres professions, sont bien placés pour comprendre la portée et la complexité des problèmes auxquels la Banque est confrontée. La participation de chefs de la direction actuels et antérieurs au sein de notre conseil ne signifie pas que le conseil n'a pas une représentation diversifiée. Notre conseil se compose de personnes ayant des antécédents et des compétences dans les domaines de l'enseignement universitaire, du droit, de la comptabilité, de l'économie, de la gestion et de conseils relatifs aux placements, du génie et de l'administration des affaires, ainsi que de l'expérience en tant que hauts dirigeants auprès d'un large éventail d'industries et d'entités — publiques, privées et sans but lucratif — au Canada et aux États-Unis.

Pour ces motifs, nous ne croyons pas que la proposition soit dans l'intérêt de la Banque ou des actionnaires.

**Proposition E : Limitation du nombre de mandats. Il est proposé que le conseil d'administration adopte une règle de gouvernance limitant à quatre (4) le nombre de conseils auxquels peut siéger un de ses administrateurs.**

**Explication de l'actionnaire :** Pour qu'un administrateur puisse jouer pleinement son rôle, il doit pouvoir y consacrer tout le temps nécessaire. Tous reconnaissent le rôle primordial des membres du conseil d'administration et tous s'entendent sur la complexité croissante du monde dans lequel les sociétés opèrent. Une manière d'assurer cette nécessaire disponibilité en temps et en énergie d'un membre du conseil d'administration est de limiter le nombre de mandats qu'un administrateur peut accepter. Des codes de bonne pratique de gouvernance d'entreprise fixent un nombre maximum de mandats. Par exemple, aux États-Unis, la *National Association of Corporate Directors* (NACD) suggère qu'un PDG ou autre dirigeant ne devrait avoir plus d'un ou deux mandats d'administrateurs en plus de celui qu'il détient au sein de la société. Pour les administrateurs professionnels (dont l'unique profession est de participer à des conseils), cet organisme recommande cinq ou six mandats. Au Royaume-Uni, le *Combined Code* préconise qu'un président du conseil d'administration d'une société du FTSE 100 ne devrait avoir un mandat d'une autre société. En France, un administrateur ne peut exercer plus de cinq mandats dans des sociétés anonymes ayant leur siège sur le territoire français. Au Canada, l'organisme *Share* conseille l'abstention de vote pour les administrateurs qui détiennent cinq mandats et plus ou qui font partie de l'équipe de direction d'une autre société.

Par ailleurs, les pratiques saines de gouvernance préconisent un nombre restreint d'administrateurs (de 9 à 11), la mise en place de comités spécialisés du conseil (gouvernance, gestion des risques, en plus des comités de vérification, de ressources humaines, de rémunérations, etc.) augmentant d'autant la tâche de chacun des membres du conseil. La complexité croissante des dossiers exige aussi que les administrateurs y consacrent de plus en plus de temps.

Il est important que le conseil d'administration prenne acte de ces développements et adopte une politique pour limiter le nombre de mandats de ses membres à l'extérieur de la Société de manière à s'assurer d'administrateurs efficaces.

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

En vertu des lignes directrices en matière de gouvernance de la Banque et de la description de poste des administrateurs, chaque administrateur doit consacrer suffisamment de temps à l'accomplissement efficace de ses fonctions. Lorsqu'il recherche des candidats pour le conseil, le comité de gouvernance se demande si chaque nouveau candidat peut consacrer suffisamment de temps et de ressources à ses fonctions de membre du conseil. Les administrateurs doivent s'engager à assister de façon assidue aux réunions du conseil et des comités, et à bien se préparer et à participer à ces réunions. Si un administrateur assiste à moins de 75 % des réunions du conseil ou des comités, le comité de gouvernance examinera la situation et prendra des mesures afin de travailler avec l'administrateur à améliorer son assiduité. L'assiduité est aussi prise en considération dans le cadre du processus de nomination. Il est important de noter qu'un processus strict d'évaluation du rendement se déroule chaque année, notamment une évaluation par les pairs. Nous ne croyons pas qu'il soit nécessaire de limiter officiellement le nombre de conseils de sociétés ouvertes dont un administrateur peut être membre compte tenu des mesures décrites plus haut visant à faire en sorte que les administrateurs soient en mesure d'apporter la contribution requise au conseil. À l'heure actuelle, seulement un des 15 candidats aux postes d'administrateurs indépendants indiqués dans la circulaire siège au conseil de plus de quatre sociétés ouvertes non affiliées. Pour ces motifs, nous ne croyons pas qu'il soit nécessaire d'adopter la proposition.

**Proposition F : Vote consultatif des actionnaires sur la politique de rémunération des hauts dirigeants. Il est proposé que le conseil d'administration adopte une règle de gouvernance stipulant que la politique de rémunération de leurs hauts dirigeants fasse l'objet d'un vote consultatif auprès des actionnaires.**

**Explication de l'actionnaire :** Présentement, les actionnaires ne peuvent émettre leurs opinions sur les politiques de rémunération des hauts dirigeants (notamment la proportion du salaire variable et sa valeur selon divers scénarios de croissance du cours du titre, des ventes ou des bénéfices selon le cas). Par ailleurs, la rémunération des dirigeants atteint des sommets qui surprennent même les observateurs les plus aguerris. Ainsi, selon un sondage mené par McKinsey/HRI/CCGG<sup>2</sup> au Canada, quelque 40 % des administrateurs croient que la rémunération des chefs de la direction est trop élevée et 65 % des investisseurs portent le même jugement. Il est inacceptable pour les membres de notre Mouvement et bon nombre de citoyens que les salaires des hauts dirigeants ne cessent de croître à un rythme exponentiel alors que celui du salarié moyen peine à suivre l'inflation. Mentionnons les résultats d'une étude du Centre canadien des politiques alternatives publiée au début de 2008 concernant la rémunération des 100 PDG les mieux rémunérés dont l'entreprise est cotée en bourse : le rapport entre la rémunération de ces PDG et celle d'un salarié moyen atteint aujourd'hui 218 fois alors que dix ans auparavant, un tel rapport était seulement de 104 fois. Rien ne peut justifier un tel écart et tout milite pour infléchir la tendance des dernières années.

Nous reconnaissons que la détermination du salaire des hauts dirigeants est une tâche du conseil d'administration. C'est pourquoi nous préconisons un vote consultatif (« *Say on Pay* ») afin que le conseil puisse avoir le pouls des actionnaires vis-à-vis de sa politique. La veille stratégique que nous effectuons sur ce sujet nous permet de constater que, dans plusieurs pays, des règles ont été adoptées pour donner un droit de regard aux actionnaires sur les politiques et mécanismes fondamentaux de rémunération des dirigeants de sociétés. Depuis 2003, au Royaume-Uni, et 2004, en Australie, la politique de rémunération des sociétés cotées est soumise à un vote consultatif tandis que les Pays-Bas (2004), la Suède (2005) et la Norvège (2007) vont encore plus loin, un tel vote étant contraignant. Cette reconnaissance de la

2 Sondage mené par McKinsey & Co et HRI corporation auprès de 280 administrateurs de société et des membres de la coalition pour une bonne gouvernance à l'automne 2004.

compétence des actionnaires en matière de politique de rémunération est d'ailleurs reprise dans les *Principes de gouvernement d'entreprise* publiés par l'OCDE.

Ajoutons qu'une telle proposition a reçu, en moyenne au Canada, l'appui de 40,3 % des actionnaires lors des dernières assemblées générales annuelles des banques en 2008. Il existe ici une occasion favorable pour la Société de témoigner de sa sensibilité aux préoccupations des actionnaires avant qu'une telle politique ne lui soit imposée par les autorités réglementaires.

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

Cette proposition est quasi identique à la proposition A soumise par Meritas Financial Inc. Le conseil renvoie les actionnaires à sa réponse à la proposition A.

**Proposition G : Présence des femmes au sein des conseils d'administration. Étant donné qu'on retrouve présentement chez les femmes et les hommes un réservoir de compétences et d'expérience aussi important et diversifié pour répondre au profil recherché d'administrateurs de société, il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique stipulant que 50 % des nouvelles candidatures proposées à titre de membres du conseil soient féminines jusqu'à l'atteinte de la parité hommes femmes.**

**Explication de l'actionnaire :** En octobre 2007, une étude de *Catalyst*<sup>3</sup> auprès des 500 plus importantes entreprises américaines démontrait que celles qui comptaient plus de femmes membres de leur conseil d'administration affichaient de meilleurs résultats sur le plan de leur rentabilité et de leurs ventes. Bien que depuis maintenant plus de trente ans, le nombre de femmes diplômées par nos institutions d'enseignement ne cesse d'augmenter, peu d'organisations ont atteint la parité hommes femmes dans la composition de leur conseil d'administration et de leur équipe de haute direction. De fait, la proportion de femmes membres de conseil d'administration stagne à environ 10 % depuis 20 ans. Pourtant, elles constituent aujourd'hui une masse critique de talents dans des domaines aussi diversifiés que la finance, le commerce international, la saine gouvernance, la gestion des risques, la rémunération et autres domaines de compétences des conseils d'administration. On se prive donc d'un réservoir important de compétences et de qualités diverses, ainsi que d'une perspective plus large sur les enjeux technologiques, financiers ou sociaux que les sociétés ont et auront de plus en plus à affronter.

Certaines sociétés ont adopté une politique visant à favoriser la nomination de candidats de sexe féminin au moment de combler les postes vacants au sein de leur conseil d'administration afin d'atteindre un meilleur équilibre. Elles sont malheureusement l'exception. Tout en saluant cette sensibilité à la problématique de la sous représentation des femmes au sein des conseils d'administration, nous demandons un engagement plus ferme de la Société à atteindre l'égalité de la représentation en adoptant la politique ci-haut mentionnée.

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

Nous sommes fiers de la représentation des femmes au sein du conseil : quatre de nos 15 candidats à l'élection aux postes d'administrateurs indépendants à la présente assemblée sont des femmes (27 %).

Le conseil examine attentivement sa composition chaque année, notamment en ce qui concerne sa taille, et il équilibre des facteurs comme l'âge, la provenance, les compétences professionnelles et la représentation de l'industrie. Le conseil doit avoir la certitude que les administrateurs de la Banque, considérés dans leur ensemble, disposent des compétences, de l'expérience et des qualités nécessaires pour relever les défis auxquels la Banque fait face et qu'ils forment un conseil d'administration indépendant et fort pour servir le mieux possible les intérêts à long terme des actionnaires.

Les lignes directrices en matière de gouvernance de la Banque imposent au conseil de déployer tous les efforts pour favoriser la diversité au sein du conseil, notamment en ce qui a trait à l'avancement des femmes et des minorités ainsi que des personnes handicapées. Notre engagement à diversifier la représentation au sein du conseil fait en sorte que nous recherchons les personnes les plus compétentes disponibles lorsque nous recherchons des candidats aux postes d'administrateurs. Toutefois, nous nous y employons sans perdre de vue notre objectif principal qui consiste à veiller à ce que l'ensemble du conseil dispose des personnes offrant le meilleur éventail de compétences, d'expérience et de qualités pour servir la Banque et ses actionnaires.

Par conséquent, nous ne croyons pas que l'adoption de la proposition soit nécessaire, ou qu'elle serait dans l'intérêt supérieur de la Banque et des actionnaires.

---

Le MÉDAC a choisi de retirer sa proposition portant sur l'indépendance des membres du comité des ressources de direction et du conseiller indépendant du comité après avoir eu avec la Banque des discussions qui ont confirmé que les politiques mises en œuvre par la Banque, dont bon nombre sont expliquées dans la présente circulaire, sont conformes aux principes énoncés dans la proposition du MÉDAC, notamment les suivants :

- 1 — Le comité choisit son conseiller indépendant;
- 2 — Le conseiller indépendant ne fournit aucun service à la direction et la totalité de ses honoraires lui sont versés pour les services qu'il fournit au comité;
- 3 — Tous les honoraires versés au conseiller indépendant sont indiqués dans la circulaire de procuration;
- 4 — Le comité de gouvernance entièrement indépendant recommande au conseil la composition de chaque comité du conseil, y compris le comité des ressources de direction;
- 5 — Le chef de la direction ne participe pas aux délibérations officielles du comité portant sur la rémunération des hauts dirigeants.

La Banque reconnaît les efforts antérieurs et permanents de MÉDAC visant à promouvoir une bonne gouvernance. La Banque réitère son engagement à demeurer un chef de file sur le plan de la gouvernance et à revoir constamment ses principes et pratiques à cet égard.

---

3 *Catalyst, The Bottom Line. Corporate Performance and Women's Representation On Board.* Octobre 2007. Soulignons que *Catalyst* est un organisme américain à but non lucratif visant à appuyer les femmes dans la concrétisation de leurs projets professionnels.

## ANNEXE B

### INFORMATION CONCERNANT LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

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

Le site Web de la Banque renferme également de l'information supplémentaire en matière de gouvernance, notamment le Code de conduite et d'éthique professionnelle, la Politique en matière de communication de l'information, la Politique en matière d'indépendance des administrateurs, la Description de poste d'administrateur, la Description du poste de chef de la direction et les chartes du conseil, de ses comités et de leur président et du président du conseil. Le comité de gouvernance examine chaque année le présent énoncé des pratiques en matière de gouvernance et le soumet au conseil pour qu'il l'examine et l'approuve.

#### Conseil d'administration

L'information concernant les administrateurs candidats à un poste d'administrateur, comme les conseils d'autres sociétés ouvertes auxquelles ils siègent et leur relevé de présence aux réunions du conseil et des comités de la Banque au cours de l'exercice 2008, figure aux pages 5 à 11 de la présente circulaire.

#### Indépendance des administrateurs

Le conseil estime que, pour être efficace, il doit fonctionner en toute indépendance par rapport à la direction. Cela signifie qu'une grande majorité des membres du conseil et tous les membres des comités ne font pas partie de la direction et qu'ils n'ont pas de lien avec la Banque qui ferait en sorte qu'ils lui sont personnellement redevables et ne peuvent exercer leur jugement en toute indépendance. À l'heure actuelle, la grande majorité de nos administrateurs sont indépendants. Des 17 candidats proposés à l'élection, 15 candidats, ou 88 %, sont « indépendants » au sens de la Politique en matière d'indépendance des administrateurs de la Banque (accessible à l'adresse [www.td.com/francais/gouvernance/director.pdf](http://www.td.com/francais/gouvernance/director.pdf)) et des lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise des autorités canadiennes en valeurs mobilières (les lignes directrices des ACVM), et ne sont pas « membres du groupe » de la Banque au sens de la Loi sur les banques (Canada).

Chacun des membres du comité de vérification répond aux autres critères d'indépendance prévus dans notre politique et la législation applicable. En raison de leurs fonctions, MM. Edmund Clark, président et chef de la direction, Groupe Financier Banque TD, et William Ryan, président du conseil de TD Banknorth Inc., ne sont pas considérés comme « indépendants » au sens de notre politique et des lignes directrices des ACVM, et sont « membres du groupe » de la Banque au sens de la Loi sur les banques.

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

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

#### Comment déterminer si un administrateur est indépendant

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

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

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

- Le conseil et chacun des comités 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 2008, environ 52 séances à huis clos ont été tenues.
- Le conseil et ses comités peuvent retenir les services de leurs propres conseillers indépendants.
- Les administrateurs non membres de la direction nomment à chaque année un président du conseil indépendant et dynamique dont le mandat est de guider les administrateurs indépendants.
- Les administrateurs sont tous tenus d'acquiescer, dans un délai déterminé, des actions ordinaires dont la valeur correspond à au moins six fois leur rémunération annuelle respective.

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

### **Président du conseil**

Le rôle du président du conseil consiste à faciliter le fonctionnement du conseil indépendamment de la direction et à maintenir et à rehausser la qualité de la gouvernance de la Banque. Les principales responsabilités du président du conseil sont prévues dans la Charte du président du conseil d'administration affichée sur le site Web de la Banque au [www.td.com/francais/governance/chaire.jsp](http://www.td.com/francais/governance/chaire.jsp). Le président du conseil doit être un administrateur indépendant et, tel qu'il est indiqué ci-dessus, est nommé à chaque année par les administrateurs non membres de la direction du conseil. Le président du conseil préside chaque réunion du conseil (y compris les séances à huis clos) et le comité de gouvernance, ainsi que l'assemblée annuelle des actionnaires. Le président du conseil de la Banque est M. John M. Thompson. M. Thompson est le président du conseil depuis 2003; il n'est pas actuellement ni n'a été président du conseil d'une autre société ouverte. Pour de plus amples renseignements sur M. Thompson, se reporter au tableau pertinent à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » à la page 5 de la présente circulaire ou sur le site Web de la Banque au [www.td.com/francais/governance/chaire.jsp](http://www.td.com/francais/governance/chaire.jsp).

### **Assemblée des actionnaires**

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

### **Mandat du conseil**

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

- Encadrement de la gestion de l'activité et des affaires de la Banque.
- Présentation d'une information fiable et en temps opportun aux actionnaires. Les actionnaires comptent sur le conseil d'administration pour leur donner l'heure juste.
- Approbation des décisions en matière de stratégies et des principales politiques de la Banque. Le conseil doit comprendre et approuver l'orientation que prend la Banque, en se tenant à jour sur les progrès qu'elle accomplit vers la réalisation de ces objectifs, et il doit participer aux principales décisions et les approuver.
- Évaluation et rémunération de la direction et planification de la relève pour les principaux postes de direction. Le conseil d'administration doit être convaincu que les principaux postes de direction sont occupés par des personnes qualifiées, que celles-ci sont supervisées et évaluées par le conseil et qu'elles sont rémunérées adéquatement de manière à favoriser le succès à long terme de la Banque.
- Surveillance de la gestion des risques et de la mise en œuvre des contrôles internes. Le conseil doit avoir la certitude que les actifs de la Banque sont protégés et qu'il y a à cet égard des mesures de protection internes suffisantes.
- Gouvernance efficace du conseil d'administration. Le conseil doit fonctionner efficacement comme conseil s'il veut exceller dans l'accomplissement de ses tâches; c'est pourquoi il lui faut des membres déterminés possédant les compétences appropriées et la bonne information.

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

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

### **Processus de planification stratégique**

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

### **Principaux risques**

Le comité du risque du conseil repère et surveille les principaux risques de la Banque et en évalue la gestion. Les principaux risques auxquels la Banque est exposée et les structures et procédures en place pour la gestion de ces risques sont plus amplement décrits dans le rapport annuel 2008 de la Banque. Le rapport annuel peut également être consulté sur le site Web de la Banque au [www.td.com/francais/rapports/index.jsp](http://www.td.com/francais/rapports/index.jsp).

### **Responsabilité de l'entreprise**

La politique de la Banque en matière de responsabilité de l'entreprise est plus amplement décrite aux pages 15 et 16 du rapport annuel 2008 de la Banque, lequel est accessible sur notre site Web au [www.td.com/francais/ar2008/index.jsp](http://www.td.com/francais/ar2008/index.jsp) et dans notre Rapport sur les responsabilités le plus récent accessible sur notre site Web au [www.td.com/francais/responsabilite/index.jsp](http://www.td.com/francais/responsabilite/index.jsp).

### **Planification de la relève**

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

### **Politique en matière de communication**

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

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

### **Contrôles internes**

Le rapport de la direction sur les contrôles internes à l'égard de l'information financière et de l'information connexe figure à partir de la page 85 du rapport annuel 2008 de la Banque qui peut être consulté sur le site Web de la Banque au [www.td.com/francais/rapports/index.jsp](http://www.td.com/francais/rapports/index.jsp).

### **Élaboration de la politique de la Banque en matière de gouvernance**

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

### **Mesures pour la réception des commentaires et observations des parties intéressées**

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

Les actionnaires peuvent communiquer directement, par écrit, avec les administrateurs indépendants par l'intermédiaire du président du conseil (dont les coordonnées figurent à la troisième page de couverture de la présente circulaire).

### **Descriptions de postes**

Le comité de gouvernance revoit chaque année une description de poste écrite pour les administrateurs approuvée par le conseil et recommande des modifications au conseil, s'il y a lieu. Le conseil a également approuvé des chartes du président du conseil et des présidents des comités du conseil. Ces documents peuvent être consultés sur le site Web de la Banque au [www.td.com/francais/governance/charters.jsp](http://www.td.com/francais/governance/charters.jsp). Le comité des ressources de direction a élaboré une description de poste écrite pour le chef de la direction qui a été approuvée par le conseil et qui est revue par le comité chaque année. Le comité étudie également annuellement les buts et objectifs d'entreprise du chef de la direction, notamment les indicateurs de performance et principaux jalons pertinents pour sa rémunération. Le conseil approuve ces buts et ces objectifs à la recommandation du comité.

### **Orientation et formation continue**

#### **Orientation**

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

- les principales politiques en matière de gouvernance et les documents d'information publique de la Banque;
- de l'information relative au processus d'évaluation du conseil, de ses comités et de chacun des administrateurs;

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

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

### **Formation continue**

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

Enfin, les administrateurs sont sondés sur des sujets précis, les tendances ou les meilleures pratiques utiles pour le conseil en général ou pour un comité en particulier et qu'ils souhaiteraient approfondir. Au cours de la dernière année, la direction a fait des exposés au conseil ou à ses comités sur les questions suivantes : la stratégie de la Banque en Amérique du Nord; un examen détaillé du cadre de gestion des risques; les résultats d'une évaluation des facteurs de stress à la grandeur de l'entreprise et les incidences sur le capital; l'intégration de Commerce; un « tableau de bord » du risque faisant ressortir le profil de risque de la Banque; le perfectionnement des dirigeants et la planification de la relève; les tendances liées aux risques macro-économiques; Bâle II; et les normes internationales de présentation de l'information financière en ce qui a trait à la juste valeur. Plusieurs séances en profondeur axées sur les services bancaires de gros et les services bancaires aux particuliers et aux entreprises aux États-Unis et au Canada ont aussi eu lieu. Cette année, la Banque a aussi organisé plusieurs sessions interactives entre les administrateurs et diverses entreprises de la Banque dans le but de présenter la prochaine génération des meilleures compétences et pour approfondir la compréhension qu'a la Banque de nos activités. De plus, le conseiller en rémunération indépendant du comité des ressources de direction, Frederic W. Cook & Co., Inc., a analysé les faits nouveaux survenus au chapitre de la rémunération des dirigeants et de la gouvernance.

Les administrateurs ont aussi eu l'occasion de rencontrer d'autres membres de la haute direction dans le cadre de la participation au programme Bâtir pour l'avenir de la Banque, un programme de perfectionnement du leadership à l'intention des dirigeants. En outre, tous les administrateurs sont devenus membres de l'Institut des administrateurs de sociétés (ICD), ce qui leur donne accès aux publications et aux événements de l'ICD afin de perfectionner leurs connaissances à l'égard des responsabilités des administrateurs et des tendances actuelles en matière de gouvernance.

### **Conduite des affaires et comportement éthique**

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

#### **Code de conduite et d'éthique professionnelle**

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

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

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

#### **Politique en matière d'opérations d'initiés**

La Banque a mis en place des protections efficaces dont la surveillance relève de dirigeants bien formés et chevronnés en matière de conformité en vue de s'assurer que tous les membres de la haute direction et autres dirigeants et employés qui occupent des postes clés ne se livrent pas involontairement à des opérations d'initiés. Certains dirigeants (notamment les membres de la haute direction visés indiqués

dans le « Tableau sommaire de la rémunération » de la page 37 de la présente circulaire) doivent faire approuver au préalable toute opération sur des titres par des responsables de la conformité de la Banque. Les responsables de la conformité de la Banque doivent avoir accès aux registres des comptes d'opérations dans lesquels ces personnes détiennent des titres. Les opérations sur des titres de la Banque sont restreintes au cours de « périodes de restriction de la négociation » qui couvrent la période où les résultats financiers de la Banque sont compilés, mais n'ont pas encore été rendus publics. Conformément à la législation, les initiés doivent déposer des déclarations d'opérations d'initiés par Internet sur le Système électronique de déclaration des initiés (SEDI). Les membres de la haute direction visés doivent en outre divulguer au préalable au public, par voie d'un communiqué de presse, quelque intention d'effectuer des opérations sur les actions ordinaires de la Banque, y compris la levée d'options, au moins cinq jours ouvrables avant la date de l'opération.

### **Conflits d'intérêts des administrateurs**

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 — par exemple, s'ils détiennent une participation importante dans une entité exerçant des activités en concurrence directe avec les activités principales de la Banque. Les administrateurs sont tenus de fournir à la Banque des renseignements complets sur les entités dans lesquelles ils détiennent une participation importante, de sorte que tout conflit d'intérêts pouvant en découler puisse être repéré. Les administrateurs doivent en outre remplir un questionnaire annuel qui comprend des questions sur des participations importantes avec la Banque.

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

### **Nomination des administrateurs**

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

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

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

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

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

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

### **Mandat limité**

Le conseil estime qu'il devrait maintenir un équilibre entre l'expérience et la formation, d'une part, et le besoin de changement et d'idées nouvelles, d'autre part. Les administrateurs peuvent siéger au conseil un maximum de dix ans, sous réserve d'un excellent rendement annuel, de leur réélection à chaque année par les actionnaires et du respect des autres exigences des lignes directrices en matière de gouvernance de la Banque. Dans certains cas, et sur la recommandation du comité de gouvernance, le conseil peut prolonger le mandat initial de dix ans d'un administrateur de cinq autres années, pour un mandat total maximum de 15 ans. Dans les cas les plus exceptionnels, le conseil peut prolonger le mandat d'un administrateur de cinq autres années. Pour les administrateurs actuellement en poste, les limites

imposées au mandat ont pris effet à la date d'entrée en vigueur de la politique le 23 septembre 2004 ou, si elle est postérieure, à la date à laquelle ils ont été respectivement élus pour la première fois.

### **Âge de la retraite**

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

### **Politique en matière de majorité**

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

## **Gouvernance en matière de rémunération**

### **Rémunération des administrateurs**

Le comité de gouvernance, qui se compose exclusivement d'administrateurs indépendants, passe en revue la rémunération des administrateurs et veille à ce qu'elle soit concurrentielle sur le marché et à ce qu'elle concilie les intérêts des administrateurs et des actionnaires. Le conseil fixe le mode et le montant de la rémunération des administrateurs en fonction des recommandations formulées par le comité de gouvernance. De plus amples renseignements sont donnés sur la rémunération des administrateurs à la page 11 de la présente circulaire, à la rubrique « Rémunération des administrateurs ».

### **Rémunération de la direction**

Le comité des ressources de direction, également composé exclusivement d'administrateurs indépendants, supervise le programme de rémunération de la direction. Dans le cadre de sa stratégie de valeur totale relative aux dirigeants, le programme de rémunération des dirigeants de la Banque 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. Pour atteindre cet objectif, notre programme de rémunération repose sur les principes suivants : offrir une rémunération concurrentielle; lier la rémunération au rendement individuel, à l'atteinte d'objectifs commerciaux stratégiques précis et à la performance de la Banque dans son ensemble; viser à faire en sorte que la Banque fasse figure de leader au sein du marché en matière de gouvernance; rendre la rémunération des dirigeants conforme aux meilleures pratiques en cours; offrir des programmes souples, simples et accessibles aux dirigeants; et aligner les intérêts des dirigeants sur ceux des actionnaires. Le comité des ressources de direction, de concert avec le conseiller indépendant du comité, examine et approuve le salaire, l'intéressement annuel en espèces et les attributions aux termes de la rémunération à base de titres de participation de certains hauts dirigeants. Ces dirigeants sont, notamment, les membres de la haute direction visés qui figurent dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 37 de la présente circulaire. Le comité examine l'information financière relative à la rémunération des membres de la haute direction qui figure dans la circulaire avant que le conseil ne l'approuve et ne la rende publique. Pour appuyer notre objectif visant à faire en sorte que nous devenions un chef de file sur le marché en matière de gouvernance, nous avons adopté certaines pratiques en matière de rémunération de la direction en accord avec les meilleures pratiques en vigueur :

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

L'information relative au conseiller indépendant du comité, Frederic W. Cook & Co., Inc., figure à la page 18 de la présente circulaire, sous la rubrique « Conseiller indépendant ».

### **Rémunération du chef de la direction**

Le comité des ressources de direction et le président du conseil passent en revue chaque année le rendement du chef de la direction par rapport à des objectifs préétablis. De concert avec le conseiller indépendant du comité, il fait ensuite des recommandations au conseil quant au salaire total, à l'intéressement annuel en espèces et à la rémunération à base de titres de participation du chef de la direction. L'évaluation du chef de la direction comprend un examen de son intégrité personnelle ainsi que de la culture d'intégrité qu'il a instaurée, avec les autres membres de la haute direction, au sein de la Banque. La rémunération du chef de la direction pour 2008 est plus amplement décrite à la rubrique qui commence à la page 29 de la présente circulaire.

### **Autres comités du conseil**

Le conseil a formé les comités suivants : le comité de vérification; le comité de gouvernance; le comité du risque; et le comité des ressources de direction. Ces comités sont plus amplement décrits à partir de la page 15 de la présente circulaire. Tous les membres de comités sont des administrateurs « indépendants » au sens de la Politique en matière d'indépendance des administrateurs et des lignes directrices des ACVM.

La charte de chacun des quatre comités du conseil prévoit des exigences quant à leur composition. Le comité de gouvernance recommande la composition de chacun des comités. Chaque administrateur indépendant devrait siéger à au moins un comité par année. Le conseil approuve la composition des comités et peut révoquer un membre d'un comité conformément aux règles et à la réglementation

applicables, et pour quelque autre motif valable. Lorsqu'il évalue la meilleure composition d'un comité, le comité de gouvernance essaie d'établir un équilibre entre l'expérience et les connaissances pertinentes des membres du comité et d'établir un roulement dans la composition des comités afin que ceux-ci bénéficient de nouvelles connaissances et perspectives. Chaque comité peut tenir en totalité ou en partie une réunion à huis clos sous la présence de membres de la direction. Tel qu'il est indiqué ci-dessus, chaque comité inscrit une telle séance à huis clos à l'ordre du jour de ses réunions. Par exemple, le comité de vérification se réunit seul respectivement avec le chef des finances, le chef de la vérification, le chef de la conformité et le vérificateur des actionnaires et à huis clos à chacune de ses réunions trimestrielles régulièrement prévues. Chaque comité peut retenir les services de conseillers indépendants, rémunérés par la Banque, chargés de fournir des conseils spécialisés.

Chaque année, les comités revoient leur charte afin de s'assurer que ces chartes respectent ou dépassent les obligations de la réglementation et des actionnaires, et que les comités fonctionnent efficacement. Le comité de gouvernance passe en revue les modifications et les soumet au conseil pour approbation. Chaque comité a actuellement pour pratique d'établir des objectifs annuels et des buts clés, de se concentrer sur ses principales responsabilités et activités et d'accorder la priorité aux affaires du comité tout au long de l'année. Les comités évaluent où ils en sont par rapport à leurs objectifs pendant l'année. La charte de chacun des comités est affichée sur le site Web de la Banque au [www.td.com/francais/governance/charters.jsp](http://www.td.com/francais/governance/charters.jsp).

## **Évaluations**

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

### **Rétroaction du conseil et de chaque administrateur**

Les administrateurs remplissent un sondage de rétroaction annuel sur l'efficacité et le rendement du conseil. Les administrateurs sont priés d'évaluer ce qui fonctionne bien au sein du conseil, ce qui devrait être fait différemment, et quelles devraient être les principales priorités du conseil pour l'année à venir.

Les résultats compilés sont ensuite revus par le président du conseil afin de cerner les tendances et les mesures à prendre. Le président du conseil rencontre également chacun des administrateurs pour une discussion franche sur le rendement et les points à améliorer du conseil, de ses comités, des autres administrateurs et de l'administrateur même. Ces discussions se poursuivent d'une année à l'autre et permettent de transmettre aux administrateurs les commentaires reçus au cours de l'année et de solliciter en même temps leurs commentaires pour l'année à venir.

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

### **Rétroaction des comités et des présidents de comités**

Cette année, le comité de gouvernance a mis en place une nouvelle démarche permettant d'obtenir les commentaires des administrateurs relativement à l'efficacité et aux activités des comités auxquels ils siègent et des présidents de ces comités. Chaque comité a tenu une séance d'autoévaluation de l'efficacité afin d'échanger des idées puis a ensuite fixé les principaux objectifs en vue de mettre en œuvre les possibilités d'amélioration issues des discussions. Chaque président de comité a ensuite examiné les résultats et proposé des plans d'action dans le cadre d'une séance à huis clos avec le conseil. Chaque comité assure le suivi de ses principaux objectifs tout au long de l'année à venir. Le comité de gouvernance surveille également l'efficacité de la mise en œuvre des principaux objectifs de chaque autre comité tout au long de l'année afin de veiller à ce qu'ils soient correctement pris en charge. Il repère les points communs de chacun des comités devant être traités au niveau de la gouvernance.

De plus, un des objectifs du comité de gouvernance consiste à superviser l'amélioration continue des processus du conseil et des comités relativement à la publication en temps opportun des ordres du jour, à la remise des documents à l'avance et aux exposés. Un protocole de processus du conseil et des comités a été mis en œuvre à titre de ligne directrice pour tous les participants aux réunions du conseil et des comités. Tous les participants aux réunions ont reçu un exemplaire du protocole de processus, et le comité de gouvernance surveille sa mise en œuvre et fournit sa rétroaction à la direction.

Les présidents de comités se réunissent périodiquement pour discuter de sujets d'intérêt commun, notamment des efforts soutenus visant à améliorer les processus du conseil et des comités.

### **Rétroaction du président du conseil**

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

### **Évaluation du chef de la direction**

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

### **Rétroaction tous azimuts de la direction**

Dans le cas de l'évaluation du conseil, il est demandé au président du conseil et au chef de la direction et aux membres de l'équipe de la haute direction de remplir le sondage et d'exprimer franchement leurs commentaires dans le cadre du processus. Dans le cas des autoévaluations des comités et de l'évaluation de leurs présidents respectifs, le haut dirigeant désigné pour chaque comité participe à une partie de la séance. Ces résultats sont compilés et intégrés dans les différents rapports de rétroaction.

## DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS DES ACTIONNAIRES

Pour obtenir de l'information sur l'exercice des droits de vote afférents à vos actions ordinaires à l'assemblée, voir la rubrique « Renseignements sur les droits de vote » dans la présente circulaire et l'avis de convocation imprimé sur la deuxième page de couverture. Les autres demandes de renseignements devraient être adressées de la manière indiquée ci-dessous.

<p><b>Situation :</b> Vous êtes un actionnaire inscrit (votre nom figure sur votre certificat d'actions)</p>          <p>Vous détenez vos actions par l'intermédiaire du système d'inscription directe aux États-Unis</p>          <p>Vous êtes propriétaire véritable d'actions qui sont détenues au nom d'un intermédiaire, comme une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs ou un autre prête-nom</p>	<p><b>Nature de la demande de renseignements :</b> 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 (et reprise) de l'envoi des rapports annuels et trimestriels.</p>          <p>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 (et reprise) de l'envoi des rapports annuels et trimestriels.</p>          <p>Vos actions, y compris les questions relatives au plan de réinvestissement des dividendes et aux envois des documents aux actionnaires.</p>	<p><b>Coordonnées :</b> <b>Agent des transferts :</b> Compagnie Trust CIBC Mellon C.P. 7010 Station postale Adelaide Street Toronto (Ontario) M5C 2W9 416-643-5500 ou sans frais au 1-800-387-0825 Télécopieur : 416-643-5501 (demandes de nature générale) ou au 416-368-2502 (pour l'envoi des procurations) Courriel : <a href="mailto:inquiries@cibcmellon.com">inquiries@cibcmellon.com</a> <a href="http://www.cibcmellon.com">www.cibcmellon.com</a></p>          <p><b>Coagent des transferts et agent chargé de la tenue des registres :</b> BNY Mellon Shareowner Services P.O. Box 358015, Pittsburgh, Pennsylvania 15252-8015 ou 480 Washington Boulevard Jersey City, New Jersey 07310 1-866-233-4836 ATS pour personnes malentendantes : 1-800-231-5469 Actionnaires étrangers : 201-680-6578 ATS pour actionnaires étrangers : 201-680-6610 <a href="http://www.bnymellon.com/shareowner">www.bnymellon.com/shareowner</a></p>          <p>Votre intermédiaire</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### Rapports annuels et trimestriels

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

En vertu de la *Loi sur les banques*, les actionnaires inscrits peuvent choisir de ne plus recevoir les rapports annuels, qui renferment nos états financiers annuels et notre rapport de gestion annuel, en cochant la case de renonciation au rapport annuel au bas du formulaire de procuration. Si vous cochez cette case, vous ne recevrez pas le rapport annuel. Dans le cas contraire, 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 l'agent des transferts de la Banque, Compagnie Trust CIBC Mellon, à l'adresse indiquée ci-dessus.

#### Pour toutes les demandes de renseignements des actionnaires...

Veillez communiquer avec le Service des 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  
C.P. 1  
Toronto-Dominion Centre  
Toronto (Ontario) M5K 1A2
- Par courriel, à l'adresse [tdshinfo@td.com](mailto:tdshinfo@td.com)

*Veillez noter qu'en nous laissant un message par courriel ou par téléphone, vous consentez à ce que nous transmettions votre demande de renseignements à la personne compétente pour y répondre.*

#### Pour communiquer directement avec les administrateurs indépendants...

Vous pouvez communiquer avec les administrateurs indépendants par l'intermédiaire du président du conseil, à l'adresse suivante :

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



**Groupe Financier Banque TD**

