

LA BANQUE TORONTO-DOMINION

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

Le 4 avril 2013

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 le 4 avril 2013 à 9 h 30 (heure de l'Est). Notre assemblée se tiendra à Ottawa, en Ontario, au Fairmont Château Laurier, 1, rue Rideau, Ottawa (Ontario).

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 2 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 à l'assemblée ou y participer, vous pouvez en regarder le déroulement par d'autres moyens :

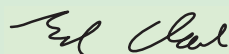
- diffusion Web : nous diffuserons en direct l'assemblée sur notre site Web au www.td.com/francais/rapports/index.jsp.
- reprise : une version enregistrée de l'assemblée sera accessible sur notre site Web au www.td.com/francais/investisseurs/accueil/assemblees-annuelles/2013/index.jsp.

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.



Brian M. Levitt
Le président du conseil



Ed Clark
Le président du Groupe et chef de la direction



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

DATE :	Le jeudi 4 avril 2013
HEURE :	9 h 30 (heure de l'Est)
LIEU :	Fairmont Château Laurier 1, rue Rideau Ottawa (Ontario) K1N 8S7

Ordre du jour :

1. recevoir les états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2012 ainsi que le rapport des auditeurs s'y rapportant;
2. élire les administrateurs;
3. nommer les auditeurs;
4. examiner, à titre consultatif et non exécutoire, la démarche adoptée à l'égard de la rémunération de la haute direction, laquelle est présentée aux rubriques Rapport du comité des ressources humaines et Démarche en matière de rémunération de la circulaire de procuration de la direction ci-jointe;
5. étudier certaines propositions soumises par des actionnaires et décrites à l'annexe A de la circulaire de procuration de la direction ci-jointe; et
6. traiter toute autre question qui peut être dûment soulevée à l'assemblée.

Le 4 février 2013 (soit la date servant à déterminer quels actionnaires ont le droit de recevoir le présent avis), on comptait 922 370 237 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 par courriel ou par télécopieur de la manière indiquée sur le formulaire ou 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 vingt-quatre (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">• par courriel à l'adresse : procuration@canstockta.com;• par télécopieur au 416-368-2502 ou (sans frais) au 1-866-781-3111;• par la poste, au Service des procurations, C.P. 721, Agincourt (Ontario) M1S 0A1; ou• en mains propres, au 320 Bay Street, niveau B1, Toronto (Ontario) M5H 4A6	<ul style="list-style-type: none">• par la poste ou en mains propres, au Service juridique, La Banque Toronto-Dominion, TD Bank Tower, 66, rue Wellington Ouest, 12^e étage, Toronto (Ontario) M5K 1A2.

* La Société canadienne de transfert d'actions inc. agit à titre d'agent administratif pour Compagnie Trust CIBC Mellon.

Propriétaires véritables (actionnaires non inscrits)

Les propriétaires véritables devraient suivre les directives indiquées sur la demande d'instructions de vote fournie par leurs intermédiaires en ce qui concerne la marche à suivre pour voter.

Pour de plus amples renseignements sur les actionnaires inscrits et les propriétaires véritables, notamment sur les restrictions applicables de la *Loi sur les banques* (Canada), voir la section intitulée « Renseignements sur les droits de vote » dans la circulaire de procuration de la direction ci-jointe.

Toronto, le 21 février 2013

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	PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION EN 2012	37
ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE	4	Performance de la banque en 2012	37
États financiers	4	Rémunération en fonction de la performance en	
Élection des administrateurs	4	2012 aux termes du plan de rémunération des	
Nomination des auditeurs	4	dirigeants	39
Vote consultatif à l'égard de la rémunération de la haute direction	5	Tableau sommaire de la rémunération	46
Propositions des actionnaires	6	Attributions en vertu d'un plan incitatif	47
CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS	7	Performance de la banque et rémunération des	
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	13	dirigeants	50
Éléments de la rémunération des administrateurs	13	Ratio des coûts de gestion	51
Exigences d'actionnariat des administrateurs	13	INFORMATION COMPLÉMENTAIRE	51
Tableau de la rémunération des administrateurs	14	Preneurs de risques importants	51
Tableaux des titres de participation	15	Structure du plan de rémunération en fonction	
GOUVERNANCE	16	de la performance de Valeurs Mobilières TD	52
Rapport du comité de gouvernance	16	Information sommaire complémentaire sur la	
Rapport du comité d'audit	17	rémunération	53
Rapport du comité du risque	18	Prestations en vertu des plans de retraite	54
LETTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES AUX ACTIONNAIRES	20	Mécanismes relatifs à la retraite de M. Clark	56
RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES	22	Obligation au titre des prestations constituées	
Conseillers indépendants	22	des membres de la haute direction visés	56
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	23	Ententes relatives à l'emploi, prestations en cas	
DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION	24	de cessation des fonctions et de changement	
Principes relatifs à la rémunération des dirigeants	24	de contrôle	57
Gestion efficace des risques	24	Options d'achat d'actions	60
Structure du plan de rémunération des dirigeants	26	PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS ET	
Rémunération différée	30	AUTRES OPÉRATIONS AVEC LA BANQUE	63
Exigences d'actionnariat	33	ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES	
Programmes d'avantages sociaux et d'avantages indirects et plans de retraite	34	ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS	63
Conformité aux principes du Conseil de stabilité financière	35	APPROBATION DES ADMINISTRATEURS	63
		ANNEXE A — PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES	64
		ANNEXE B — INFORMATION CONCERNANT LES	
		PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE	71
		DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS DES	
		ACTIONNAIRES	quatrième de
			couverture

À moins d'indication contraire, tous les renseignements figurant dans la présente circulaire de procuration de la direction (ou la circulaire) sont en date du 24 janvier 2013. Des renseignements supplémentaires concernant La Banque Toronto-Dominion (la banque ou TD) peuvent être consultés sur SEDAR au www.sedar.com ou sur EDGAR au www.sec.gov, ainsi que sur notre site Web au www.td.com.

RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE

POURQUOI LA BANQUE TIENT-ELLE UNE ASSEMBLÉE ANNUELLE?

En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada) (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 procéder à la nomination des auditeurs nommés par les actionnaires. L'assemblée annuelle représente également une bonne occasion pour nous de revoir les réalisations et les enjeux de la dernière année, de parler de l'avenir et de recevoir directement les observations de nos actionnaires.

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, de procurations de votre part devant être exercées à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la banque (l'assemblée) qui aura lieu à l'endroit, à l'heure et aux fins indiqués dans l'avis d'assemblée qui accompagne la présente circulaire. La présente circulaire permet également aux administrateurs et 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).

COMMENT LES PROCURATIONS SONT-ELLES SOLLICITÉES?

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 4 février 2013.

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

Le 4 février 2013, on comptait 922 370 237 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 limite les droits de vote des actionnaires de la banque dans certaines circonstances. Les droits de vote afférents aux actions ne peuvent être exercés, en personne ou par procuration, si les actions 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. De plus, il est interdit à toute personne, ou à toute entité qu'elle contrôle, d'exprimer au total sur une question particulière, dans le cadre d'un vote des actionnaires, un nombre de voix supérieur à 20 % des voix possibles sur la question. Pour plus de renseignements au sujet des restrictions relatives aux droits de vote, veuillez communiquer avec les Relations avec les actionnaires de TD (dont les coordonnées sont indiquées à la quatrième 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 de la banque sont des « propriétaires véritables » qui sont des actionnaires non inscrits. Vous êtes un propriétaire véritable 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 propriétaires véritables peuvent voter soit en personne, soit par procuration. Tel que l'exige la législation canadienne en valeurs mobilières, vous recevrez une demande d'instructions de vote 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 qui vous est fournie.

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 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. Dans certains cas, votre intermédiaire peut vous transmettre des documents supplémentaires qui doivent aussi être remplis pour que vous puissiez voter en personne à l'assemblée.

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./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs;

POUR, à titre consultatif et non exécutoire, la démarche adoptée à l'égard de la rémunération de la haute direction, qui est présentée dans les sections Rapport du comité des ressources humaines et Démarche en matière de rémunération de la présente circulaire; et

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 un propriétaire véritable 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 ou des dirigeants 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 La Société canadienne de transfert d'actions inc., à titre d'agent administratif pour Compagnie Trust CIBC Mellon, agent des transferts de la banque, ou au secrétaire de la banque, au moins 24 heures avant l'assemblée.**

Actionnaires inscrits (Canada ou États-Unis)	Propriétaires véritables (actionnaires non inscrits) (Canada seulement)
<ol style="list-style-type: none">Inscrivez le nom de cette personne dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire de procuration OU remplissez un autre formulaire de procuration valide.Transmettez la procuration de l'une ou l'autre des manières indiquées pour les actionnaires inscrits dans l'avis d'assemblée annuelle.	<ol style="list-style-type: none">Inscrivez le nom de cette personne dans l'espace réservé à cette fin dans la demande d'instructions de vote que vous fournit votre intermédiaire.Retournez les instructions de vote dans l'enveloppe fournie ou de la manière autorisée par votre intermédiaire, selon les procédures de vote fournies par celui-ci.

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

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 au plus tard à la fermeture des bureaux (heure de l'Est) le 3 avril 2013, ou au président de l'assemblée avant le début de l'assemblée. Votre avis écrit doit indiquer clairement votre intention. Si vous êtes un propriétaire véritable, 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 La Société canadienne de transfert d'actions inc., à titre d'agent administratif pour 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.

OÙ PUIS-JE OBTENIR LES RÉSULTATS DE VOTE DE L'ASSEMBLÉE?

Les résultats de vote de l'assemblée sont accessibles peu de temps après l'assemblée sur notre site Web au www.td.com/francais/rapports/index.jsp, sur SEDAR (www.sedar.com) et sur EDGAR (www.sec.gov). Si vous souhaitez recevoir les résultats du vote par la poste, veuillez communiquer avec les Relations avec les actionnaires de TD (dont les coordonnées téléphoniques et postales sont indiquées à la quatrième de couverture de la présente circulaire).

PUIS-JE OBTENIR MES DOCUMENTS RELATIFS À L'ASSEMBLÉE PAR VOIE ÉLECTRONIQUE?

Cette année, nous sommes heureux d'offrir la livraison électronique des documents relatifs à l'assemblée annuelle des actionnaires pour les propriétaires véritables du Canada et des États-Unis qui y consentent, comme l'exige la Loi sur les banques. Les propriétaires véritables peuvent voter et demander la livraison par voie électronique à l'adresse www.proxyvote.com, en utilisant leur numéro de contrôle à 12 chiffres indiqué sur leur demande d'instructions de vote. Après l'assemblée, les porteurs véritables pourront encore s'inscrire à la transmission électronique en communiquant avec leur intermédiaire pour obtenir un numéro d'inscription unique et des directives. La Banque espère pouvoir offrir éventuellement aux actionnaires inscrits la livraison par voie électronique des documents relatifs à l'assemblée annuelle des actionnaires.

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 2012 (le rapport de gestion de 2012) renferment l'information financière concernant la banque. Ces documents sont inclus dans le rapport annuel 2012 de la banque (le rapport annuel) et ils peuvent être consultés sur SEDAR au www.sedar.com, dans le rapport annuel sur Formulaire 40-F de la banque au www.sec.gov ou sur notre site Web au www.td.com. Le rapport annuel est transmis aux actionnaires avec la présente circulaire. En adressant une demande aux Relations avec les actionnaires de TD (dont les coordonnées sont indiquées à la quatrième page de couverture), les actionnaires peuvent recevoir rapidement un exemplaire gratuit de l'un ou l'autre de ces documents ainsi que de la notice annuelle 2012 de la banque. Les états financiers annuels et le rapport des auditeurs 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 ou dirigeants 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/governance), 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 demande 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 la demande de démission.

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

NOMINATION DES AUDITEURS

Il est proposé de renouveler le mandat du cabinet Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. en tant qu'auditeurs de la banque (aussi appelés les auditeurs nommés par les actionnaires). Les personnes nommées dans le formulaire de procuration ou la demande d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter POUR le renouvellement du mandat de Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. en qualité d'auditeurs de la banque jusqu'à la prochaine assemblée des actionnaires à laquelle des auditeurs seront nommés. Au cours de chacun des cinq derniers exercices financiers, y compris l'exercice terminé le 31 octobre 2012, Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. ont occupé la fonction d'auditeurs de la banque, conformément à la Loi sur les banques, et sont devenus les seuls auditeurs de la banque à compter de l'exercice 2006.

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

Le comité d'audit de la banque a mis en œuvre une politique restreignant les services qui peuvent être fournis par les auditeurs nommés par les actionnaires et les honoraires versés à ces auditeurs. Les services devant être fournis par les auditeurs 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 d'audit aux termes de la politique.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les politiques d'approbation préalable et les honoraires pour les services des auditeurs nommés par les actionnaires, veuillez consulter la notice annuelle 2012 de la banque à partir de la page 21 (au www.sedar.com ou au www.td.com/francais/document/PDF/investor/2012/FR-AIF.pdf).

Les honoraires versés aux auditeurs nommés par les actionnaires, Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L., pour les trois derniers exercices financiers sont indiqués dans le tableau ci-dessous.

	HONORAIRES VERSÉS À ERNST & YOUNG s.r.l./S.E.N.C.R.L.		
(en milliers de dollars canadiens)	2012	2011	2010
Honoraires d'audit	20 445 \$	20 774 \$	20 205 \$
Honoraires pour services liés à l'audit	1 501	2 313	3 229
Honoraires pour services fiscaux	2 851	2 495	3 917
Autres honoraires	976	1 706	726
Total	25 773 \$	27 288 \$	28 077 \$

Notes :

- Les honoraires d'audit représentent les honoraires professionnels relatifs à l'audit des états financiers de la banque et à l'audit de ses filiales, à d'autres services normalement offerts par les auditeurs 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.
- Les honoraires pour services liés à l'audit représentent les honoraires pour les services de certification et services connexes rendus par les auditeurs nommés par les actionnaires. Ces services comprennent les audits des programmes d'avantages sociaux, les consultations comptables et fiscales et les services d'attestation ayant trait aux fusions, acquisitions et désinvestissements, y compris les procédures d'audit relatives au bilan d'ouverture et à la répartition du prix d'acquisition, 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, la traduction des états et des rapports financiers dans le cadre de l'audit ou de l'examen, 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.
- 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.
- Les autres honoraires comprennent les honoraires pour services liés aux questions d'insolvabilité et de rentabilité, limités aux cas où la banque est participant minoritaire à un syndicat et n'est pas en mesure d'exercer une influence sur le choix ni d'arrêter le choix de la firme d'audit externe à utiliser. Dans ces cas, les services des auditeurs 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. Entrent aussi dans cette catégorie les honoraires relatifs à l'audit des organismes de bienfaisance, aux rapports portant sur les procédures de contrôle des organismes de services, aux services d'audit de certaines structures d'accueil que la banque administre, aux vérifications de fonds inscrits à la SEC, aux études de référence et aux services d'amélioration de la performance et des procédés.

VOTE CONSULTATIF À L'ÉGARD DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Les actionnaires peuvent exercer un vote consultatif en ce qui concerne la démarche adoptée à l'égard de la rémunération de la haute direction divulguée dans les sections Rapport du comité des ressources humaines et Démarche en matière de rémunération de la présente circulaire. Ces sections décrivent le rôle du comité des ressources humaines du conseil d'administration (CRH) en ce qui a trait à la supervision de la rémunération au sein de la banque ainsi que les principes de rémunération de la haute direction de la banque, les principaux éléments sur lesquels reposent les plans de rémunération de la haute direction et la concordance des programmes de la banque avec les principes visant de saines pratiques de rémunération publiés par le Conseil de stabilité financière (CSF), un organisme international qui a joué un rôle clé dans le cadre des projets de réforme de la rémunération au sein des institutions financières.

Même si le vote consultatif n'est pas exécutoire, le CRH et le conseil d'administration tiendront compte des résultats du vote, s'ils jugent à propos de le faire, dans le cadre de l'examen de politiques, procédures et décisions futures en matière de rémunération. De plus, la banque tient à faire en sorte de communiquer efficacement et de façon responsable avec les actionnaires, les autres parties intéressées et le public. Au cours de la dernière année, dans le cadre de cet engagement, les administrateurs de la banque ont fait intervenir directement certains actionnaires et certaines parties intéressées à la gouvernance afin d'analyser la démarche en matière de rémunération de la haute direction. Enfin, la banque met à la disposition des actionnaires plusieurs moyens de communiquer directement avec les administrateurs indépendants par l'entremise du président du conseil, notamment par courrier électronique adressé aux Relations avec les actionnaires de TD à l'adresse tdshinfo@td.com. Les courriels adressés au président du conseil qui proviennent d'actionnaires indiquant qu'ils souhaitent communiquer directement avec les administrateurs indépendants par l'entremise du président du conseil seront transmis à ce dernier.

Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter POUR la résolution et, à moins de directive contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou la demande d'instructions de vote entendent voter POUR la résolution suivante :

« IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans diminuer le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent la démarche adoptée à l'égard de la rémunération de la haute direction présentée dans les sections Rapport du comité des ressources humaines et Démarche en matière de rémunération qui se trouvent aux pages 24 à 36 de la circulaire de procuration de la direction. »

Conformément aux Lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise de la banque, si la majorité ou un pourcentage important des droits de vote rattachés aux actions représentées en personne ou par procuration à l'assemblée sont exercés contre la résolution relative au vote consultatif, le président du conseil supervisera une démarche visant à mieux comprendre les préoccupations particulières des actionnaires ayant exprimé leur opposition. Le CRH examinera les résultats de cette démarche et, s'il juge à propos de le faire, il réévaluera la démarche à l'égard de la rémunération de la haute direction compte tenu des préoccupations particulières exprimées par les actionnaires et pourra faire des recommandations au conseil d'administration. Par suite de l'examen fait par le CRH, la banque entend communiquer un résumé de la démarche entreprise ainsi qu'une explication de tout changement apporté en conséquence à la rémunération de la haute direction. La banque communiquera cette information dans les six mois qui suivent l'assemblée des actionnaires et, dans tous les cas, au plus tard dans la prochaine circulaire de procuration de la direction.

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 ou la demande d'instructions de vote ont l'intention de voter CONTRE chacune de ces propositions.


Les actionnaires ont jusqu'au 23 novembre 2013 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.


Les propositions doivent être adressées à l'attention du secrétaire de la banque, Services juridiques, La Banque Toronto-Dominion, TD Bank Tower, 66, rue Wellington Ouest, 12^e étage, Toronto (Ontario) M5K 1A2, ou par télécopieur au 416-982-5788 ou par courrier électronique à l'adresse tdshinfo@td.com.

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, les autres conseils de sociétés ouvertes auxquels ils ont siégé depuis les cinq dernières années, leurs principaux secteurs de compétence/d'expérience et leur présence aux réunions des comités et du conseil au cours des 12 mois terminés le 31 octobre 2012. Au cours de cette période, le conseil a tenu huit réunions régulières et quatre réunions spéciales. Les réunions spéciales sont convoquées suivant un délai d'avis plus court que les réunions régulières, lesquelles sont fixées un an ou plus à l'avance. En plus d'assister aux réunions indiquées ci-dessous, les administrateurs assistent de temps à autre à des réunions d'autres comités sur invitation. Tous les candidats ont assisté à plus de 75 % des réunions pertinentes 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 de la banque 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 et le montant selon lequel cette valeur est supérieure (ou est inférieure) à l'exigence d'actionariat (EA) sont fondés sur le cours de l'action de la banque à la fin de l'année civile précédente et sont indiqués en dollars canadiens. Les EA sont plus amplement décrites sous la rubrique « Exigences d'actionariat des administrateurs » à la section « Rémunération des administrateurs » de la présente circulaire.

 <p>William E. Bennett Âge : 66 ans Chicago (IL) É.-U.A. Administrateur depuis mai 2004 Indépendant Expert financier désigné du comité d'audit¹⁾</p>	M. Bennett est administrateur de sociétés. Il est l'ancien président et chef de la direction de Draper & Kramer, Inc., société de services financiers et immobiliers de Chicago. M. Bennett détient un diplôme de premier cycle en économie du Kenyon College et une maîtrise en administration des affaires de l'Université de Chicago.				
	Principaux secteurs de compétences/d'expérience				
	<ul style="list-style-type: none"> • Audit/comptabilité • Services financiers • Gestion des risques • Leadership de haute direction/stratégique 				
	Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années²⁾				
	<ul style="list-style-type: none"> • Capital Power Corporation (2009 à aujourd'hui) 				
	Membre du conseil/de comités		Présence		
	Conseil		12 sur 12	100 %	
	Audit (président)		10 sur 10	100 %	
	Gouvernance ³⁾		3 sur 3	100 %	
	Risque		9 sur 9	100 %	
Total combiné		34 sur 34	100 %		
Participation					
Année ⁴⁾	Actions ordinaires	UAD ⁵⁾	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁶⁾	Montant au-dessus des EA
2013	néant	32 835	32 835	2 749 931 \$	2 299 931 \$
2012	néant	29 833	29 833	2 275 960 \$	1 825 960 \$

 <p>Hugh J. Bolton Âge : 74 ans Edmonton (AB) Canada Administrateur depuis avril 2003 Indépendant Expert financier désigné du comité d'audit¹⁾</p>	M. Bolton est président non dirigeant du conseil d'administration d'EPCOR Utilities Inc., société énergétique intégrée. M. Bolton est président du conseil non membre de la direction à la retraite de Matrikon Inc. et président et chef de la direction et associé à la retraite de Coopers & Lybrand Canada, comptables agréés. 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.				
	Principaux secteurs de compétences/d'expérience				
	<ul style="list-style-type: none"> • Audit/comptabilité • Responsabilité d'entreprise • Gouvernance • Leadership de haute direction/stratégique 				
	Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années²⁾				
	<ul style="list-style-type: none"> • Chemins de fer nationaux du Canada (2003 à aujourd'hui) • Capital Power Corporation (2009 à aujourd'hui) • EPCOR Utilities Inc. (2000 à aujourd'hui) (émetteur assujéti mais non inscrit à la cote d'une Bourse) • Ressources Teck Limitée (2001 à aujourd'hui) (auparavant Teck Cominco Limited) • WestJet Airlines Ltd. (2005 à aujourd'hui) • Matrikon Inc. (2001 à 2010) 				
	Membre du conseil/de comités		Présence		
	Conseil		12 sur 12	100 %	
	Audit		10 sur 10	100 %	
	Gouvernance ⁷⁾		3 sur 3	100 %	
	Risque ³⁾		7 sur 7	100 %	
Total combiné		32 sur 32	100 %		
Participation					
Année ⁴⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions et des UAD ⁶⁾	Montant au-dessus des EA
2013	1 000	23 791	24 791	2 076 246 \$	1 626 246 \$
2012	1 000	21 873	22 873	1 744 981 \$	1 294 981 \$



John L. Bragg

Âge : 72 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 des diplômes de premier cycle en commerce et en enseignement de l'Université Mount Allison, dont il a été recteur, et il est titulaire d'un doctorat honorifique en droit des universités Mount Allison, Dalhousie, Acadia et St.Francis Xavier. M. Bragg a été reçu Officier de l'Ordre du Canada en 1996.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit/comptabilité
- Commercialisation/notoriété des marques
- Leadership de haute direction/stratégique
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

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

- Les Aliments Maple Leaf Inc. (2008 à aujourd'hui)
- Canada Bread Limited (1995 à 2008)
- Empire Company Limited (1999 à 2010)
- Sobeys Inc. (1998 à 2010) (émetteur assujéti mais non inscrit à la cote d'une Bourse)

Membre du conseil/de comités		Présence	
Conseil	12 sur 12		100 %
Audit	10 sur 10		100 %
Total combiné	22 sur 22		100 %

Participation					
Année ⁴⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁶⁾	Montant au-dessus des EA
2013	261 628	25 585	287 213	24 054 089 \$	23 604 089 \$
2012	221 038	22 446	243 484	18 575 394 \$	18 125 394 \$



Amy W. Brinkley

Âge : 57 ans
Charlotte (NC)
É.-U.A.
Administratrice depuis
septembre 2010
Indépendante

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

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Services financiers
- Gouvernance
- Commercialisation/notoriété des marques
- Gestion des risques

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

- Carter's, Inc. (2010 à aujourd'hui)

Membre du conseil/de comités		Présence	
Conseil	12 sur 12		100 %
Risque	9 sur 9		100 %
Total combiné	21 sur 21		100 %

Participation					
Année ⁴⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁶⁾	Montant au-dessus/au-dessous des EA
2013	1 200	7 077	8 277	693 199 \$	243 199 \$
2012	1 200	4 414	5 614	428 292 \$	(21 708)\$



W. Edmund Clark

Âge : 65 ans
Toronto (ON)
Canada
Administrateur depuis
août 2000
Non indépendant⁸⁾

M. Clark est président du Groupe et chef de la direction de la banque. Avant le 20 décembre 2002, il était président et chef de l'exploitation de la banque. M. Clark est entré au service de la banque dans le cadre de l'acquisition (le 1^{er} février 2000) de Services Financiers CT inc., dont il était président et chef de la direction. M. Clark détient un diplôme de premier cycle de l'Université de Toronto et a obtenu sa maîtrise et son doctorat de l'Université Harvard, tous en économie. M. Clark a été reçu Officier de l'Ordre du Canada en 2010.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Services financiers
- Affaires gouvernementales/publiques
- Gestion des risques
- Leadership de haute direction/stratégique

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

- TD Ameritrade Holding Corporation (2006 à aujourd'hui)

Membre du conseil/de comités		Présence	
Conseil	12 sur 12		100 %

Participation					
Année ⁴⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Pour l'actionariat exigé et réel des membres de la haute direction, voir le tableau des exigences d'actionariat à la page 34.	
2013	272 978	673 889	946 867		
2012	272 978	629 642	902 620		



Colleen A. Goggins

Âge : 58 ans
Princeton (NJ)
É.-U. A.
Administratrice depuis
mars 2012
Indépendante

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

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Responsabilité d'entreprise
- Commercialisation/notoriété des marques
- Leadership de haute direction/stratégique
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

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

- Aucun

Membre du conseil/de comités

	Présence ⁹⁾	
Conseil	7 sur 7	100 %
Risque ³⁾	6 sur 6	100 %
Total combiné	13 sur 13	100 %

Participation

Année ⁴⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁶⁾	Montant au-dessus/ au-dessous des EA
2013	3 400	2 638	6 038	505 683 \$	55 683 \$
2012	3 400	s.o.	3 400	259 386 \$	s.o. — nouvelle candidate



Henry H. Ketcham

Âge : 63 ans
Vancouver (C.-B.)
Canada
Administrateur depuis
janvier 1999
Indépendant

M. Ketcham est président du conseil 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.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Responsabilité d'entreprise
- Affaires gouvernementales/publiques
- Leadership de haute direction/stratégique
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

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

- West Fraser Timber Co. Ltd. (1985 à aujourd'hui)

Membre du conseil/de comités

	Présence	
Conseil	11 sur 12	92 %
Ressources humaines	6 sur 6	100 %
Total combiné	17 sur 18	94 %

Participation

Année ⁴⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁶⁾	Montant au-dessus des EA
2013	14 868	39 368	54 236	4 542 265 \$	4 092 265 \$
2012	14 868	35 739	50 607	3 860 808 \$	3 410 808 \$



Brian M. Levitt

Âge : 65 ans
Westmount (QC)
Canada
Administrateur depuis
décembre 2008
Président du conseil
depuis janvier 2011
Indépendant

M. Levitt est président du conseil non membre de la direction de la banque et coprésident non dirigeant du cabinet Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l. Du 1^{er} janvier 2011 jusqu'au 23 septembre 2012, M. Levitt a été avocat-conseil au sein de ce même cabinet et, auparavant, il en a été le coprésident du conseil. 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 appliquées en génie civil.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Services financiers
- Gouvernance
- Affaires juridiques/réglementaires
- Leadership de haute direction/stratégique

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années²⁾

- Domtar Corporation (2007 à aujourd'hui)
- BCE Inc. (1998 à 2011)
- Bell Canada (2003 à 2011) (émetteur assujéti mais non inscrit à la cote d'une Bourse)
- Domtar Inc. (1997 à 2008)

Membre du conseil/de comités

	Présence	
Conseil	12 sur 12	100 %
Gouvernance (président)	6 sur 6	100 %
Ressources humaines	6 sur 6	100 %
Total combine	24 sur 24	100 %

Participation

Année ⁴⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁶⁾	Montant au-dessus des EA
2013	15 000	17 848	32 848	2 751 020 \$	1 551 020 \$
2012	15 000	12 871	27 871	2 126 279 \$	926 279 \$



Harold H. MacKay

Âge : 72 ans
Regina (SK)
Canada
Administrateur depuis
novembre 2004
Indépendant

M. MacKay est avocat-conseil du cabinet d'avocats MacPherson Leslie & Tyerman LLP. Auparavant, il a été associé du cabinet de 1969 jusqu'à son départ à la retraite en 2004. 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.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Services financiers
- Affaires gouvernementales/publiques
- Affaires juridiques/réglementaires
- Gestion des risques

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années²⁾

- Domtar Corporation (2007 à aujourd'hui)
- The Mosaic Company (2004 à aujourd'hui)
- Domtar Inc. (2007 à 2008)

Membre du conseil/de comités		Présence	
Conseil	12 sur 12	100 %	
Risque (president)	9 sur 9	100 %	
Audit	10 sur 10	100 %	
Gouvernance ³⁾	3 sur 3	100 %	
Total combine	34 sur 34	100 %	

Participation					
Année ⁴⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus des EA
2013	5 000	26 211	31 211	2 613 921 \$	2 163 921 \$
2012	5 000	23 313	28 313	2 159 999 \$	1 709 999 \$



Karen E. Maidment

Âge : 54 ans
Cambridge (ON)
Canada
Administratrice depuis
septembre 2011
Indépendante

M^{me} Maidment est administratrice de sociétés. De 2007 à 2009, M^{me} Maidment a été chef des finances et des affaires administratives, BMO Groupe Financier. Auparavant, elle a été première vice-présidente à la direction et chef des finances de BMO Groupe Financier de 2003 à 2007. M^{me} Maidment est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université McMaster. Elle est comptable agréée et Fellow de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit/comptabilité
- Services financiers
- Marchés des capitaux/trésorerie
- Gestion des risques

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

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

Membre du conseil/de comités		Présence	
Conseil	11 sur 12	92 %	
Ressources humaines	5 sur 6	83 %	
Risque	8 sur 9	89 %	
Total combiné	24 sur 27	89 %	

Participation					
Année ⁴⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus des EA
2013	5 795	3 943	9 738	815 558 \$	365 558 \$
2012	5 795	1 636	7 431	566 911 \$	116 911 \$



Irene R. Miller

Âge : 60 ans
New York (NY)
É.-U.A.
Administratrice depuis mai 2006
Indépendante
Experte financière désignée du comité d'audit¹⁾

M^{me} Miller est chef de la direction d'Akim, Inc., cabinet d'experts-conseils et de gestion de placements. M^{me} Miller a été vice-présidente du conseil et chef de la direction financière de Barnes & Noble, Inc. M^{me} Miller 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.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience


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


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


- Coach, Inc. (2001 à aujourd'hui)
- Inditex, S.A. (2001 à aujourd'hui)
- Barnes & Noble, Inc. (1995 à 2012)

Membre du conseil/de comités		Présence	
Conseil	12 sur 12	100 %	
Audit	10 sur 10	100 %	
Total combiné	22 sur 22	100 %	

Participation					
Année ⁴⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus des EA
2013	10 000	22 278	32 278	2 703 283 \$	2 253 283 \$
2012	10 000	19 074	29 074	2 218 055 \$	1 768 055 \$

 <p>Nadir H. Mohamed</p> <p>Âge : 56 ans Toronto (ON) Canada Administrateur depuis avril 2008 Indépendant</p>	<p>M. Mohamed est président et chef de la direction de Rogers Communications Inc., société canadienne diversifiée qui exerce ses activités dans le secteur des communications et des médias. Avant mars 2009, M. Mohamed était président et chef de l'exploitation du groupe Communications de Rogers Communications Inc. M. Mohamed est titulaire d'un diplôme de premier cycle en commerce de l'Université de Colombie-Britannique. M. Mohamed est comptable agréé et il est Fellow de l'Institute of Chartered Accountants de la Colombie-Britannique.</p>				
	Principaux secteurs de compétences/d'expérience				
	<ul style="list-style-type: none"> Commercialisation/notoriété des marques Leadership de haute direction/stratégique 		<ul style="list-style-type: none"> Gestion des compétences et rémunération des dirigeants Technologie 		
	Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années				
	<ul style="list-style-type: none"> Rogers Communications Inc. (2005 à aujourd'hui) 				
	Membre du conseil/de comités		Présence		
	Conseil		11 sur 12	92 %	
	Ressources humaines		5 sur 6	83 %	
	Total combine		16 sur 18	89 %	
	Participation				
Année ⁴⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus des EA
2013	3 300	13 539	16 839	1 410 266 \$	960 266 \$
2012	3 300	11 054	14 354	1 095 067 \$	645 067 \$

 <p>Wilbur J. Prezzano</p> <p>Âge : 72 ans Charleston (SC) É.-U.A. Administrateur depuis avril 2003 Indépendant</p>	<p>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.</p>				
	Principaux secteurs de compétences/d'expérience				
	<ul style="list-style-type: none"> Gouvernance Commercialisation/notoriété des marques 		<ul style="list-style-type: none"> Leadership de haute direction/stratégique Gestion des compétences et rémunération des dirigeants 		
	Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années				
	<ul style="list-style-type: none"> EnPro Industries, Inc. (2006 à aujourd'hui) Roper Industries, Inc. (1997 à aujourd'hui) 		<ul style="list-style-type: none"> Snyder — Lance, Inc. (1998 à aujourd'hui) (anciennement Lance, Inc.) TD Ameritrade Holding Corporation (2006 à aujourd'hui) 		
	Membre du conseil/de comités		Présence		
	Conseil		12 sur 12	100 %	
	Gouvernance ³⁾		3 sur 3	100 %	
	Ressources humaines (président)		6 sur 6	100 %	
	Risque ⁷⁾		3 sur 3	100 %	
Total combiné		24 sur 24	100 %		
Participation					
Année ⁴⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus des EA
2013	1 000	40 193	41 193	3 449 914 \$	2 999 914 \$
2012	1 000	35 864	36 864	2 812 355 \$	2 362 355 \$

 <p>Helen K. Sinclair</p> <p>Age : 61 ans Toronto (ON) Canada Administratrice depuis juin 1996 Indépendante</p>	<p>M^{me} Sinclair est fondatrice et chef de la direction de BankWorks Trading Inc., fournisseur de services de diffusion et de webémissions pour des entreprises. Elle a déjà été présidente de l'Association des banquiers canadiens et administratrice de L'Office d'investissement du régime de pensions du Canada. M^{me} Sinclair détient un diplôme de premier cycle de l'Université York et une maîtrise de l'Université de Toronto, dans les deux cas en économie. Elle est diplômée de l'Advanced Management Program de la Harvard Business School.</p>				
	Principaux secteurs de compétences/d'expérience				
	<ul style="list-style-type: none"> Services financiers Gouvernance 		<ul style="list-style-type: none"> Affaires gouvernementales/publiques Gestion des risques 		
	Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années²⁾				
	<ul style="list-style-type: none"> Société Davis + Henderson (2004 à aujourd'hui) (auparavant Fonds de revenu Davis + Henderson) EPCOR Utilities Inc. (2008 à aujourd'hui) (émetteur assujéti mais non inscrit à la cote d'une Bourse) 				
	Membre du conseil/de comités		Présence		
	Conseil		12 sur 12	100 %	
	Ressources humaines		6 sur 6	100 %	
	Risque		9 sur 9	100 %	
	Total combine		27 sur 27	100 %	
Participation					
Année ⁴⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus des EA
2013	15 059	22 084	37 143	3 110 726 \$	2 660 726 \$
2012	14 768	20 227	34 995	2 669 769 \$	2 219 769 \$

- 1) Au sens de l'Item 407(d)(5)(ii) du Regulation S-K, promulgué par la Securities and Exchange Commission des États-Unis.
- 2) Les candidats à des postes d'administrateurs qui siègent ensemble à d'autres conseils sont : M. Bolton et M^{me} Sinclair, qui sont administrateurs d'EPCOR Utilities Inc. (émetteur assujéti non inscrit à la cote d'une Bourse); MM. Levitt et MacKay, qui sont administrateurs de Domtar Corporation; et MM. Bennett et Bolton, qui sont administrateurs de Capital Power Corporation.
- 3) Est devenu membre du comité le 29 mars 2012.
- 4) Les nombres d'actions ordinaires et d'UAD sont indiqués en date du 24 janvier 2013 et du 26 janvier 2012, soit les dates d'information respectives de la présente circulaire de procuration de la direction et de celle de l'an dernier.
- 5) Le total comprend les UAD gagnées à l'égard de fonctions à titre de membre des conseils de TD Bank US Holding Company, TD Bank N.A. et TD Bank USA, N.A.
- 6) Pour 2013, les titres détenus ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2012 (83,75 \$) et, pour 2012, ils ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 30 décembre 2011 (76,29 \$).
- 7) S'est retiré du comité le 29 mars 2012.
- 8) Compte tenu de ses fonctions de président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD, M. W. Edmund Clark n'est pas considéré comme « indépendant » aux termes de notre politique et de l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et il est un « membre du groupe » en vertu de la Loi sur les banques.
- 9) Est devenue membre du conseil et du comité du risque le 29 mars 2012.

Le tableau ci-dessous résume les « principaux secteurs de compétence/d'expérience » indiqués plus haut pour chaque candidat à un poste d'administrateur :

Compétence/expérience	Audit/Comptabilité	Marchés des capitaux/ Trésorerie	Responsabilité d'entreprise	Services financiers	Gouvernance	Affaires gouvernementales/ publiques	Affaires juridiques/ réglementaires	Commercialisation/ Notoriété des marques	Gestion des risques	Leadership de haute direction/stratégique	Gestion des compétences et rémunération des dirigeants	Technologie
Administrateur												
William E. Bennett	•			•					•	•		
Hugh J. Bolton	•		•		•					•		
John L. Bragg	•							•		•	•	
Amy W. Brinkley				•	•			•	•			
W. Edmund Clark				•		•			•	•		
Colleen A. Goggins			•					•		•	•	
Henry H. Ketcham			•			•				•	•	
Brian M. Levitt				•	•		•			•		
Harold H. MacKay				•		•	•		•			
Karen E. Maidment	•	•		•					•			
Irene R. Miller	•	•		•				•				
Nadir H. Mohamed								•		•	•	•
Wilbur J. Prezzano					•			•		•	•	
Helen K. Sinclair				•	•	•			•			

Renseignements supplémentaires concernant les administrateurs actuels qui ne se portent pas candidats à l'élection

M. John Thompson, administrateur indépendant qui siège au conseil de la banque depuis août 1988, ne demandera pas la reconduction de son mandat à l'assemblée. M. Thompson est administrateur de sociétés. D'avril 2003 à décembre 2010, M. Thompson a été président du conseil non membre de la direction de la banque. M. Thompson est le vice-président du conseil retraité d'IBM Corporation, société de matériel, logiciels et services informatiques. Au cours des 12 mois terminés le 31 octobre 2012, M. Thompson a assisté à 11 des 12 réunions du conseil, à six des six réunions du comité de gouvernance et à six des six réunions du CRH.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

La rémunération des administrateurs est structurée de manière à faire en sorte que les administrateurs soient adéquatement rémunérés pour le temps et les efforts qu'ils consacrent à la supervision de la gérance et de la gouvernance de la banque et à rapprocher leurs intérêts de ceux des actionnaires. Chaque année, le comité de gouvernance procède à un examen de tous les aspects de la rémunération des administrateurs afin que celle-ci représente le temps et les efforts consacrés et qu'elle soit adaptée au marché. Le conseil établit la forme et le montant de la rémunération des administrateurs d'après la recommandation du comité de gouvernance.

Dans le cadre de l'examen de la rémunération versée aux administrateurs, la rémunération a été comparée aux données du marché recueillies au sein du même groupe de référence utilisé pour les dirigeants de la banque. Dans l'ensemble, la rémunération versée en 2012 place les administrateurs près de la médiane des sociétés comparables.

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Les montants indiqués ci-dessous pour l'exercice 2012 ne s'appliquent pas aux administrateurs qui sont aussi des employés de la banque ou de ses filiales, comme c'est le cas pour M. Clark.

Rémunération en espèces annuelle	
Président du conseil ¹⁾	200 000 \$
Autres administrateurs ²⁾	75 000 \$
Attribution de titres de participation³⁾	
Président du conseil	150 000 \$
Autres administrateurs	90 000 \$
Rémunération supplémentaire par comité	
Président du comité d'audit	40 000 \$
Président d'un autre comité du conseil	25 000 \$
Honoraires supplémentaires par comité ⁴⁾	15 000 \$
Honoraires pour réunions spéciales ⁵⁾	1 500 \$
Indemnité de déplacement pour les administrateurs résidant à l'extérieur de l'Ontario⁶⁾	
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 \$

Notes :

- 1) Ne reçoit aucuns autres honoraires pour les réunions annuelle ou spéciales.
- 2) Comprend toute rémunération versée pour des fonctions de membre de comité.
- 3) Sous réserve qu'elle soit approuvée, les administrateurs peuvent avoir droit à une attribution de titres de participation versée sous forme d'UAD.
- 4) La rémunération supplémentaire par comité est versée aux administrateurs qui siègent à plus d'un comité.
- 5) Pour la participation à chaque réunion spéciale au-delà de cinq réunions spéciales du conseil ou d'un comité (au total) au cours de l'exercice.
- 6) Indemnité versée compte tenu du temps de déplacement jusqu'au lieu des réunions.

En vertu du plan d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes, un administrateur externe peut choisir de recevoir la totalité ou une partie de ses honoraires annuels (versés trimestriellement) sous forme d'espèces, d'actions ordinaires et/ou d'UAD. Les actions ordinaires sont évaluées d'après un coût moyen par action ordinaire à la TSX à la date de l'acquisition. Les UAD sont des unités d'actions fictives qui suivent le cours des actions ordinaires, auxquelles s'ajoutent des unités supplémentaires lorsque des dividendes sont versés sur les actions ordinaires et elles ne comportent aucun droit de vote. Les UAD sont évaluées d'après le coût moyen des actions ordinaires acquises 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. Les unités deviennent immédiatement acquises et peuvent être rachetées au comptant après que l'administrateur cesse d'occuper ses fonctions au sein du conseil. Afin de simplifier l'administration du plan, pour les attributions faites à partir de décembre 2012, toutes les UAD seront évaluées d'après le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse précédant la date d'achat ou la date d'attribution.

En ce qui concerne l'exercice 2013 (à compter de décembre 2012), des honoraires supplémentaires seront versés aux membres du comité d'audit lorsqu'il prendra part à une réunion où il doit examiner et recommander les états financiers annuels de filiales qui sont des institutions financières et de filiales d'assurances sous réglementation fédérale de la banque aux fins d'approbation par leurs conseils d'administration respectifs. Pour sa participation à cette réunion, le président du comité d'audit recevra 5 000 \$ de plus et les autres membres recevront 2 500 \$ de plus.

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 en espèces respective. Les UAD 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'UAD 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 page 34 de la rubrique « Démarche en matière de rémunération » de la présente circulaire.

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

- **Président du conseil :** 6 x rémunération annuelle en espèces (6 x 200 000 \$ = 1 200 000 \$); et
- **Autres administrateurs :** 6 x rémunération annuelle en espèces (6 x 75 000 \$ = 450 000 \$).

Tous les candidats à des postes d'administrateurs externes ont acquis des actions ordinaires et des UAD dont la valeur totale est équivalente ou supérieure aux exigences d'actionnariat des administrateurs décrites plus haut. Les niveaux d'actionnariat des candidats aux postes d'administrateurs sont indiqués à partir de la page 7 de la présente circulaire.

TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le tableau ci-dessous résume la rémunération versée aux administrateurs externes en 2012.

Nom ¹⁾	Honoraires annuels						Attributions à base d'actions ³⁾	Autre rémunération	Total ⁴⁾
	Rémunération annuelle en espèces	Comité supplémentaire	Réunions spéciales	Président de comité	Allocation de déplacement	Total des honoraires annuels ²⁾			
William E. Bennett ⁵⁾⁶⁾	75 000 \$	22 500 \$	6 000 \$	40 000 \$	35 000 \$	178 500 \$	90 000 \$	157 228 \$	425 728 \$
Hugh J. Bolton	75 000 \$	15 000 \$	3 000 \$	0 \$	20 000 \$	113 000 \$	90 000 \$	0 \$	203 000 \$
John L. Bragg	75 000 \$	0 \$	0 \$	0 \$	20 000 \$	95 000 \$	90 000 \$	0 \$	185 000 \$
Amy W. Brinkley	75 000 \$	0 \$	0 \$	0 \$	35 000 \$	110 000 \$	90 000 \$	0 \$	200 000 \$
Wendy K. Dobson ⁷⁾⁸⁾	37 500 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	37 500 \$	0 \$	5 000 \$	42 500 \$
Colleen A. Goggins ⁹⁾	50 000 \$	0 \$	0 \$	0 \$	23 333 \$	73 333 \$	90 000 \$	0 \$	163 333 \$
Henry H. Ketcham	75 000 \$	0 \$	0 \$	0 \$	20 000 \$	95 000 \$	90 000 \$	0 \$	185 000 \$
Pierre H. Lessard ⁷⁾⁸⁾	37 500 \$	0 \$	0 \$	0 \$	5 000 \$	42 500 \$	0 \$	3 513 \$	46 013 \$
Brian M. Levitt	200 000 \$	0 \$	0 \$	0 \$	10 000 \$	210 000 \$	150 000 \$	0 \$	360 000 \$
Harold H. MacKay ⁶⁾	75 000 \$	22 500 \$	6 000 \$	25 000 \$	20 000 \$	148 500 \$	90 000 \$	0 \$	238 500 \$
Karen E. Maidment	75 000 \$	15 000 \$	0 \$	0 \$	0 \$	90 000 \$	90 000 \$	0 \$	180 000 \$
Irene R. Miller	75 000 \$	0 \$	0 \$	0 \$	35 000 \$	110 000 \$	90 000 \$	0 \$	200 000 \$
Nadir H. Mohamed	75 000 \$	0 \$	1 500 \$	0 \$	0 \$	76 500 \$	90 000 \$	0 \$	166 500 \$
Wilbur J. Prezzano	75 000 \$	15 000 \$	0 \$	25 000 \$	35 000 \$	150 000 \$	90 000 \$	0 \$	240 000 \$
Helen K. Sinclair	75 000 \$	15 000 \$	1 500 \$	0 \$	0 \$	91 500 \$	90 000 \$	0 \$	181 500 \$
Carole S. Taylor ⁷⁾	37 500 \$	0 \$	0 \$	0 \$	10 000 \$	47 500 \$	0 \$	0 \$	47 500 \$
John M. Thompson ⁸⁾¹⁰⁾	75 000 \$	15 000 \$	1 500 \$	0 \$	0 \$	91 500 \$	45 000 \$	2 389 \$	138 890 \$

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 Bank US Holding Company, auparavant TD Banknorth Inc., TD Bank, N.A. et TD Bank USA, N.A.). La rémunération versée à M. Clark pour ses fonctions de président du Groupe et chef de la direction de la banque est décrite en détail dans le tableau sommaire de la rémunération de la présente circulaire.
- 2) Les montants indiqués dans la colonne Total des honoraires annuels ont été reçus entièrement sous forme d'UAD ou d'actions ordinaires, plutôt qu'en espèces, exception faite de ce qui est indiqué dans le tableau ci-après :

Nom	Rémunération annuelle	Autres honoraires annuels
William E. Bennett	100 % en espèces	100 % en espèces
Hugh J. Bolton	100 % en espèces	100 % en espèces
Wendy K. Dobson	100 % en espèces	100 % en espèces
Colleen A. Goggins	100 % en UAD	40 % en espèces, 60 % en UAD
Harold H. MacKay	100 % en espèces	100 % en UAD
Helen K. Sinclair	100 % en espèces	100 % en espèces

- 3) Les UAD octroyées le 13 décembre 2012 visent la période du 1^{er} novembre 2012 au 31 octobre 2013. La juste valeur à la date d'attribution est calculée d'après le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution. Est également comprise l'attribution de titres de participation de 60 000 \$ faite le 30 mars 2012 à M^{me} Goggins compte tenu des fonctions qu'elle a occupées pendant huit mois au cours de l'exercice 2012.
- 4) La rémunération totale des administrateurs versée au cours de l'exercice 2012, qui inclut le total des honoraires annuels indiqués dans le tableau de la rémunération des administrateurs et les titres de participation attribués le 12 décembre 2011 et le 30 mars 2012, s'est établie à 3 162 833 \$.

- 5) La colonne Autre rémunération représente la rémunération versée à M. Bennett pour ses fonctions de membre du conseil de TD Bank US Holding Company, de TD Bank, N.A. et de TD Bank USA, N.A., toutes des filiales de la banque.

Le total des honoraires versés à M. Bennett pour ses fonctions au sein des conseils des filiales se compose comme suit : rémunération annuelle d'administrateur de 50 000 \$ US; rémunération de 25 000 \$ US de président du comité d'audit; rémunération de 10 000 \$ US de membre de deux comités; allocation de déplacement de 5 000 \$ US et honoraires pour réunions spéciales de 1 500 \$ US. M. Bennett a aussi reçu une attribution de titres de participation de 65 000 \$ US le 13 décembre 2012 compte tenu de ses fonctions au sein des conseils de filiales.

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^{er} novembre 2011 au 31 octobre 2012 (1,0047 \$ CA = 1,00 \$ US).

- 6) MM. Bennett et MacKay ont chacun siégé à trois comités pour une partie de l'exercice 2012. Leurs honoraires de membres d'un comité supplémentaire ont donc été établis au prorata.
- 7) M^{me} Dobson, M. Lessard et M^{me} Taylor n'ont pas demandé la reconduction de leur mandat à l'assemblée annuelle qui a eu lieu le 29 mars 2012 et leurs honoraires annuels ont donc été établis au prorata.
- 8) Le montant total déclaré dans la colonne « Autre rémunération » représente la valeur d'un cadeau de départ à la retraite choisi par l'administrateur en reconnaissance de ses fonctions au sein du conseil et, dans le cas de M. Thompson, de montants relatifs à des services de sécurité résidentielle liés à ses fonctions d'administrateur et d'ancien président du conseil. M^{me} Dobson et M. Lessard ont siégé au conseil pendant 21,5 ans et 14,5 ans respectivement.
- 9) M^{me} Goggins a été nommée administratrice le 30 mars 2012 et sa rémunération annuelle a été établie au prorata.
- 10) M. Thompson ne demande pas la reconduction de son mandat à l'assemblée annuelle qui aura lieu le 4 avril 2013 et son attribution de titres de participation a par conséquent fait l'objet d'un calcul proportionnel.

TABLEAU DES TITRES DE PARTICIPATION

En date de décembre 2001, la banque a cessé d'émettre des options d'achat d'actions aux administrateurs externes dans le cadre de leur rémunération d'administrateur. Toutes les options qui avaient été attribuées ont été exercées.

MM. Bennett et Prezzano détiennent actuellement des options leur permettant de souscrire respectivement 2 132 et 2 132 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 leurs options de TD Banknorth en tant que rémunération d'administrateur pour leurs fonctions au sein des conseils de TD Banknorth Inc. et de TD Banknorth N.A.

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

Nom	Titres sous-jacents aux options non exercées (n ^{bre})	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des attributions à base d'options dans le cours non exercées ¹⁾ (\$)
William E. Bennett	1 066	57,38 \$ US	24 mai 2015	28 582 \$ CA
Total	2 132	55,11 \$ US	9 mai 2016	30 990 \$ CA
Wilbur J. Prezzano	1 066	57,38 \$ US	24 mai 2015	28 582 \$ CA
Total	2 132	55,11 \$ US	9 mai 2016	30 990 \$ CA
				59 572 \$ CA

Notes :

- 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 New York Stock Exchange le 31 décembre 2012, lequel était de 84,33 \$ US, et le prix d'exercice de l'option. 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 2012 (0,99 \$ CA = 1,00 \$ US).

GOUVERNANCE

Le conseil d'administration s'engage à agir au mieux des intérêts de la banque et de ses actionnaires. 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, d'audit et du risque, lesquels décrivent les principales responsabilités prévues dans leur charte, et fait ressortir certaines tâches accomplies par chaque comité en 2012. Le rapport du comité des ressources humaines et l'information relative à la rémunération des hauts dirigeants de la banque sont présentés un peu plus loin. De plus, la banque présente à l'annexe B de la présente circulaire de l'information détaillée portant sur ses pratiques en matière de gouvernance conformément aux règles adoptées par les autorités canadiennes en valeurs mobilières. Des renseignements complémentaires relatifs à la gouvernance de la banque se trouvent dans la partie de son site Web qui traite de la gouvernance au www.td.com/francais/governance.

RAPPORT DU COMITÉ DE GOUVERNANCE

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

Les responsabilités prévues dans la charte du comité sont notamment les 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 qui est à la fois proactive et 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.
- **Repérer** : des personnes qualifiées pour siéger au conseil d'administration et recommander à ce dernier les mises en candidature aux postes d'administrateurs pour la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

Le comité confirme qu'il s'est acquitté de ses responsabilités en 2012. Dans le cadre des responsabilités dont il s'est acquitté, le comité a accordé une attention particulière aux initiatives suivantes afin de continuer d'améliorer les processus et pratiques de gouvernance de la banque.

- **Composition du conseil** : Tout au long de 2012, le comité a examiné la composition actuelle et projetée du conseil et des comités, sans perdre de vue les départs à la retraite à venir. Dans ce contexte, il a analysé les compétences, les qualités et les antécédents que doivent posséder les administrateurs pour s'acquitter de leurs nombreuses responsabilités.
- **Relève des présidents des comités** : Le comité se penche régulièrement sur les plans de relève pour le conseil, le président du conseil et les présidents des comités. En 2012, le comité a consacré un temps considérable à examiner la structure des comités du conseil et leur composition, notamment la planification de la relève de leur président. Le comité a recommandé que le mandat de M. William E. Bennett à titre de président du comité d'audit soit prolongé de deux ans.
- **Évaluation du conseil et des comités** : Le comité est chargé de faciliter l'évaluation du conseil, de ses comités, des présidents de comité et du président du conseil. En 2012, le comité a examiné le processus de rétroaction, a choisi un conseiller externe et a mis à jour et simplifié les sondages de rétroaction sur l'efficacité.
- **Politiques de gouvernance** : Chaque année, le comité examine les politiques, principes et pratiques de gouvernance et il recommande, s'il y a lieu, des modifications à examiner et approuver par le conseil. En 2012, le comité a commenté et approuvé une ligne directrice sur la communication au conseil du GBTD entre les réunions, et il a recommandé que les membres du comité d'audit ne puissent siéger au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes sans le consentement du comité de gouvernance et du conseil.
- **Responsabilité d'entreprise** : Le comité est chargé d'examiner et d'évaluer la stratégie et les rapports de la banque en matière de responsabilité d'entreprise, notamment de surveiller sa performance sur les plans environnemental et social, et de se tenir au courant des tendances et meilleures pratiques internationales en matière de communication de la performance non financière et de renseigner le conseil sur les questions sociales et environnementales, s'il y a lieu. En 2012, le comité a examiné et analysé le rapport sur les responsabilités de la banque avec la direction, et il a reçu un rapport sur la performance relative de la banque selon différents classements et rangs.
- **Ombudsman** : Le comité est chargé d'exercer une surveillance des fonctions de l'ombudsman de la banque, notamment recevoir des rapports sur les activités du Bureau de l'ombudsman. En 2012, le comité s'est penché sur les progrès réalisés par les responsables des activités de détail quant aux initiatives visant à donner à la banque un rôle de leader en matière de résolution des plaintes.

- **Portail pour le conseil :** Le comité a examiné les offres de différents fournisseurs de services de portail pour les administrateurs, il en a choisi un et a supervisé l'implantation d'un portail efficace et l'utilisation de tablettes par les administrateurs.

Le conseil et ses comités évaluent et améliorent sans cesse les politiques et procédures de la banque en matière de gouvernance. Pour des renseignements plus détaillés sur notre système de gouvernance, veuillez consulter l'annexe B de la présente circulaire.

Le comité se compose entièrement d'administrateurs indépendants. En 2012, le comité s'est réuni six fois. Le 31 octobre 2012, les personnes indiquées ci-dessous étaient membres du comité de gouvernance :

Brian M. Levitt (président) — membre depuis 2010

Wilbur J. Prezzano — membre depuis 2012

William E. Bennett — membre depuis 2012

John M. Thompson — membre depuis 2002

Harold H. MacKay — membre de 2005 à 2008 et depuis 2012

RAPPORT DU COMITÉ D'AUDIT

Le comité d'audit est responsable de la supervision de la qualité et de l'intégrité de l'information financière de la banque. Il doit notamment veiller à l'intégrité des contrôles financiers de la banque et à l'efficacité des fonctions d'audit interne et externe. Les membres du comité doivent posséder des compétences financières ou avoir l'intention et être en mesure d'acquiescer rapidement les connaissances nécessaires. De plus, le conseil a conclu que trois membres du comité d'audit peuvent être considérés comme des experts financiers du comité d'audit au sens de l'Item 407(d)(5)(ii) du Regulation S-K, promulgué par la Securities and Exchange Commission des États-Unis.

Les responsabilités prévues dans la charte du comité sont notamment les suivantes :

- **Superviser :** une communication fidèle, exacte et claire de l'information financière aux actionnaires; les contrôles internes de la banque – les mesures de protection nécessaires doivent être en place; l'établissement et le maintien de processus garantissant que la banque respecte les lois et règlements qui la régissent ainsi que ses propres politiques.
- **Être à l'écoute :** de l'auditeur nommé par les actionnaires, du chef des finances, de l'auditeur en chef, du chef de la conformité et du chef, Lutte mondiale contre le blanchiment d'argent, et évaluer l'efficacité et l'indépendance de chacun.
- **Recommander :** au conseil aux fins de recommandation aux actionnaires, la nomination de l'auditeur nommé par les actionnaires et approuver la rémunération de celui-ci.
- **Agir :** à titre de comité de révision de la banque et s'acquiescer des responsabilités prévues par la Loi sur les banques, notamment, recevoir les rapports sur certaines opérations entre apparentés, et les approuver, le cas échéant, et surveiller la conformité avec la marche à suivre pour la résolution des conflits d'intérêts; et agir à titre de comité d'audit et de comité de révision pour certaines filiales de la banque qui sont des institutions financières et sociétés d'assurance sous réglementation fédérale.

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

Le comité confirme qu'il s'est acquiescé de ses responsabilités en 2012. Dans le cadre des responsabilités dont il s'est acquiescé, le comité a accordé une attention particulière aux initiatives suivantes :

- **Normes internationales d'information financière (IFRS) :** Dans le cadre de la responsabilité du comité consistant à faire en sorte que l'information financière présentée aux actionnaires soit fiable, claire et exacte, le comité a supervisé la première année de présentation de l'information selon les IFRS et il a consacré un temps considérable à l'examen et à la surveillance de l'achèvement du projet d'implantation des IFRS de la banque, y compris les questions et décisions importantes se rapportant à la transition, aux risques associés et aux obligations de dépôt connexes pour la banque.
- **Supervision des contrôles internes :** Dans le cadre de sa responsabilité de supervision de l'efficacité des contrôles internes de la banque, le comité a consacré un temps considérable à examiner et surveiller les principales questions liées aux contrôles internes, les risques qui y sont associés et les mesures de correction qui sont prises. L'auditeur en chef a transmis régulièrement au comité tout au long de l'année des mises à jour sur l'efficacité des contrôles clés. Le comité a approuvé le plan d'audit interne et le budget pour l'exercice.
- **Stratégie et structure en matière de conformité et de lutte contre le blanchiment d'argent :** Le comité a pris part activement à la définition des objectifs et des priorités pour 2012 en matière de conformité et de lutte contre le blanchiment d'argent. Une grande partie de ce travail a consisté à superviser le déploiement de changements importants touchant les stratégies relatives à la conformité et à la lutte contre le blanchiment d'argent, y compris de nouvelles structures organisationnelles, un nouveau leadership ainsi que de nouvelles méthodes et pratiques. Le comité a aussi recommandé que des modifications soient apportées à sa charte compte tenu de ces modifications touchant la structure organisationnelle. À compter de l'exercice 2013, les responsabilités prévues dans la charte du comité comporteront une évaluation annuelle de l'efficacité de la fonction de lutte contre le blanchiment d'argent, laquelle sera distincte et séparée de son évaluation du service de la conformité. Dans le cadre de l'évaluation de l'efficacité du chef de la conformité, du chef, Lutte mondiale contre le blanchiment d'argent et du service de la conformité, le comité a reçu des rapports portant sur l'auto-évaluation de la banque en matière de conformité avec les lois et les règlements. Le comité a aussi été informé des résultats des examens en matière de réglementation, d'audit et des examens de tiers à cet égard, y compris des conclusions et progrès relatifs aux efforts de redressement ultérieurs.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le comité d'audit, consulter l'exposé donné à partir de la page 18 de la notice annuelle 2012 de la banque (www.sedar.com ou www.td.com/francais/document/PDF/investor/2012/FR-AIF.pdf).

Le comité se compose entièrement d'administrateurs indépendants. En 2012, le comité s'est réuni dix fois, notamment dans le cadre de deux séances conjointes avec le comité du risque. Le 31 octobre 2012, les personnes indiquées ci-dessous étaient membres du comité d'audit :

William E. Bennett (président) — membre depuis 2005

Harold H. MacKay — membre depuis 2010

John L. Bragg — membre depuis 2004

Irene R. Miller — membre depuis 2006

Hugh J. Bolton — membre de 2003 à 2009 et depuis 2011

RAPPORT DU COMITÉ DU RISQUE

Le comité du risque est chargé de surveiller la gestion du profil de risque de TD et la mise en œuvre d'une culture de gestion des risques efficace à la grandeur de l'organisation. Le comité approuve des politiques de gestion des risques à l'échelle de l'entreprise qui contribuent au respect des critères de tolérance au risque de la banque et assurent le suivi des risques et les tendances en matière de risques.

Les responsabilités prévues dans la charte du comité sont notamment les suivantes :

- **Approuver** : le cadre de gestion des risques de TD et les cadres et politiques relatifs aux catégories de risques connexes qui établissent les niveaux d'approbation appropriés pour les décisions et les autres contrôles afin de gérer le risque auquel la banque est exposée, dont les principaux types sont les suivants : marché, exploitation, illiquidité, crédit, suffisance des fonds propres, réglementation et juridique, réputation et assurance;
- **Déterminer et évaluer** : les principaux risques pour TD, y compris évaluer la gestion de ces risques;
- **Examiner** : la tolérance au risque de TD et les mesures qui s'y rattachent aux fins d'approbation par le conseil et comparer le profil de risque de TD par rapport aux mesures de tolérance au risque approuvées;
- **Fournir** : une tribune pour l'analyse du risque du point de vue de l'entreprise, notamment tenir compte des tendances et des risques émergents.

Le comité se réunit régulièrement sans que les membres de la direction soient présents, et séparément, à tour de rôle, avec le chef de la direction et le chef de la gestion des risques sans les autres membres de la direction.

Le comité confirme qu'il s'est acquitté de ses responsabilités en 2012. Le comité, de même que l'ensemble du conseil, accorde et continuera d'accorder la priorité à la prestation de conseils stratégiques et au maintien d'un dialogue soutenu avec la direction en ce qui a trait aux questions relatives aux risques.

Les faits saillants du travail accompli par le comité au cours de l'exercice financier 2012 sont notamment les suivants :

- **Risque d'entreprise et cadre de tolérance au risque** : Cette année, le comité a examiné et approuvé le risque d'entreprise de TD et le cadre de tolérance au risque, qui continue d'intégrer la prise de position de la banque en matière de tolérance au risque et d'améliorer encore la culture du risque de TD et sa compréhension de la façon dont TD perçoit le risque et sa tolérance au risque. Le comité a aussi examiné l'évaluation faite par la Gestion des risques de la performance de TD au chapitre des risques par rapport à la prise de position de TD en matière de tolérance au risque et en a fait un élément clé du processus de prise de décision relatif à la rémunération des hauts dirigeants.
- **Gouvernance, risque et contrôle** : Le comité continue d'exercer une surveillance quant à l'efficacité et au maintien du cadre de gouvernance, risque et contrôle de la banque. À cet égard, le comité a examiné et approuvé le plan de redressement après crise de TD. De plus, le comité a pris part à plusieurs discussions portant notamment sur la mise en place de contrôles externes et internes améliorés de la fraude, le cadre en matière de contrôle et de risque lié à la technologie de TD, le programme de sécurité informatique et les cyberrisques, la politique d'approbation des affaires et produits nouveaux, les résultats d'un examen de la culture en matière de risque et de contrôle et des améliorations prévues pour le cadre de gestion du risque opérationnel de la banque.
- **Risques émergents** : Le comité a supervisé la suite de l'élaboration d'un cadre officiel d'identification des risques émergents, lequel prévoit que le comité joue un rôle actif en participant à l'inventaire des risques émergents touchant TD et en demeure informé. Par conséquent, le comité a demandé des mises à jour régulières et a suivi de près l'incidence éventuelle de l'incertitude économique en Europe et de l'impasse liée au plafond de la dette aux États-Unis sur le profil de risque, le capital et les besoins de liquidités de la banque et a participé à plusieurs exposés connexes de la direction.
- **Activités de gestion des risques** : Au cours de l'exercice, le comité a passé en revue un certain nombre d'exposés sur les activités de gestion des risques, notamment la conformité aux politiques de gestion des risques et aux limites des risques, les rapports relatifs au processus d'évaluation du capital interne et les résultats des évaluations des facteurs de stress de l'entreprise afin de repérer et d'évaluer les risques propres à la banque, établir les tolérances au risque et soutenir les décisions stratégiques. De plus, le comité a demandé à la direction un certain nombre d'exposés, auxquels il a pris part, sur des questions particulièrement pertinentes, par exemple les perspectives économiques actuelles de TD, le point sur la situation dans la zone euro, l'endettement des consommateurs canadiens et les prêts immobiliers garantis.

- **Rapports relatifs à la gestion des risques :** En plus d'examiner les tableaux de pointage trimestriels sur les risques de l'entreprise, le comité a approuvé d'autres améliorations en 2012 pour qu'elles coïncident avec les changements apportés au cadre de tolérance au risque de la banque. Le comité a aussi reçu des mises à jour portant sur la gestion des principaux types de risques de TD et des rapports sur l'exposition au risque de TD à la grandeur de l'organisation, y compris le montant, la nature, les caractéristiques, la concentration et la qualité du portefeuille de crédit de TD ainsi que les expositions importantes relatives aux principaux risques. De plus, le comité a pris connaissance des résultats des examens effectués par des organismes de réglementation et de supervision de TD relativement à la fonction et aux activités de gestion des risques de TD et a supervisé les mesures de la direction à cet égard.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la manière dont TD gère les risques, consultez l'analyse qui débute à la page 64 du rapport de gestion 2012 de la banque qui se trouve au www.td.com/francais/document/PDF/investor/2012/2012%20MD&A_F.pdf.

Le comité se compose entièrement d'administrateurs indépendants. En 2012, le comité s'est réuni à neuf reprises, notamment dans le cadre de deux séances conjointes avec le comité d'audit et d'une séance conjointe avec le CRH. Le 31 octobre 2012, les personnes indiquées ci-dessous étaient membres du comité du risque :

Harold H. MacKay (président) — membre depuis 2004

Colleen A. Goggins — membre depuis 2012

William E. Bennett — membre depuis 2004

Karen E. Maidment — membre depuis 2011

Hugh J. Bolton — membre de 2003 à 2009 et depuis 2012

Helen K. Sinclair — membre de 2002 à 2004 et depuis 2010

Amy W. Brinkley — membre depuis 2010

LETTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES AUX ACTIONNAIRES

À l'attention des actionnaires.

Depuis 2010, les actionnaires ont la possibilité de se prononcer dans le cadre d'un vote sur la démarche de la banque en matière de rémunération, présentée dans la circulaire de procuration de la direction, à l'assemblée annuelle. TD a un engagement de transparence dans ses communications avec les investisseurs, et nous croyons qu'une information claire et complète est essentielle pour permettre aux actionnaires de voter de façon éclairée.

La section de l'Analyse de la rémunération de la présente circulaire renferme de l'information détaillée sur la démarche de la banque en matière de rémunération. Dans le cadre de votre vote consultatif sur la rémunération des dirigeants de cette année, nous aimerions attirer votre attention sur les points saillants suivants :

PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION EN 2012

Comme l'indique le tableau, TD a connu une autre très bonne année en 2012, ayant dégagé un bénéfice rajusté record de plus de 7 milliards de dollars, malgré un contexte d'exploitation difficile. Ces résultats sont encore une fois attribuables principalement à nos activités de détail en Amérique du Nord qui ont produit plus de 88 % du bénéfice rajusté de la banque cette année.

La performance de la banque a aussi dépassé celle des institutions financières nord-américaines comparables à l'égard de plusieurs mesures financières clés, et la satisfaction de la clientèle a progressé au cours de l'exercice. L'orientation clients de la banque a été soulignée par de nombreux prix, notamment dans le cas de TD Canada Trust à qui J.D. Power and Associates a accordé le premier rang en matière de satisfaction de la clientèle parmi les cinq grandes banques canadiennes pour la septième année d'affilée.

Lorsqu'il établit la rémunération, le CRH tient compte des résultats obtenus selon les mesures de la performance financière et non financière, y compris celles indiquées plus haut, ainsi que des risques que prend la banque pour atteindre les résultats au cours de l'exercice. En 2012, l'examen annuel effectué par le chef de la gestion des risques a confirmé que tous les secteurs d'exploitation avaient exercé leurs activités conformément à la tolérance au risque que le comité du risque du conseil avait approuvée.

Comme il est indiqué plus haut, la banque a obtenu une solide performance financière et non financière au cours de l'exercice. De plus, le conseil, après un processus d'évaluation exhaustif, a jugé que le rendement personnel de M. Clark a été exceptionnel. Au moment d'établir la rémunération de M. Clark pour l'exercice, le conseil a aussi tenu compte de certains autres éléments, dont l'incidence de la provision pour litiges, qui ont été présentés comme éléments à noter au cours de l'exercice. Même si cette provision n'avait pas de lien avec les activités courantes et qu'elle résultait des relations avec la clientèle créées par Commerce Bank avant son acquisition, elle représente une charge financière considérable touchant la banque et, par conséquent, le conseil estime qu'il convenait d'apporter des rajustements à la rémunération. Pour 2012, le conseil a approuvé pour M. Clark une rémunération directe totale de 10,75 millions de dollars, soit une diminution de 5 % par rapport à sa rémunération de 2011.

DÉMARCHE DE TD EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

La stratégie de TD vise à produire une croissance rentable à long terme en établissant de solides activités et en offrant de la valeur à nos clients, nos actionnaires et aux collectivités. En 2012, la banque a réalisé un examen exhaustif du plan de rémunération des dirigeants (le plan aux termes duquel tous les dirigeants de la banque sont rémunérés, y compris les membres de la haute direction visés, dont fait état la présente circulaire) afin de veiller à ce que le plan, et l'ensemble de la démarche de la banque en matière de rémunération, continuent d'appuyer efficacement la stratégie de la banque et d'être conformes aux attentes des actionnaires et des organismes de réglementation de la banque.

L'examen a permis de conclure que le plan avait réellement appuyé la capacité de la banque d'attirer, de maintenir en fonction et de rémunérer adéquatement les dirigeants depuis son adoption en 2008. De plus, la démarche de la banque continue de coïncider avec les principes du CSF visant des pratiques de rémunération incitative saines et les attentes des actionnaires dans l'ensemble. Par conséquent, aucun changement important n'a dû être apporté à la structure du plan. Cependant, un petit nombre de modifications mineures, présentées plus loin à la page 29 de la présente circulaire, ont été apportées pour 2013.

Les principaux indicateurs de la performance du plan sont, et continueront d'être, le bénéfice net après impôt et l'indice d'expérience de la clientèle. La mesure du bénéfice net fait en sorte que les dirigeants se concentrent sur les résultats et sur une

Mesure de la performance ¹⁾	2012	Observations ²⁾
Bénéfice net après impôt (BNAI) (en millions)	7 075 \$	Croissance de 10 % ; TCAC sur 5 ans de 11 %
Progression du bénéfice par action	8 %	Objectif de 7 à 10 % par année
Rendement total pour les actionnaires (RTA) sur 1 an (au 31 octobre 2012)	11,9 %	Moyenne des autres inst. bancaires can. 11,1 %
Rendement des actifs pondérés en fonction des risques	2,8 %	Moyenne des autres inst. bancaires can. 2,4 %
Indice d'expérience de la clientèle (IEC) ³⁾	32,0 %	Objectif : 29,8 %

Notes :

- 1) Les mesures de la performance qui comprennent une composante bénéfice sont fondées sur les résultats rajustés d'un exercice complet de TD, lesquels diffèrent des résultats présentés, comme il est expliqué à la rubrique « Présentation de l'information financière » à la page 8 du rapport annuel de 2012. Pour ce qui est des autres institutions financières, le bénéfice a été rajusté de façon comparable pour exclure des éléments non sous-jacents précis. Pour plus de détails, voir la note 1 à la page 38 de la présente circulaire.
- 2) Les autres institutions bancaires canadiennes comprennent La Banque Royale du Canada, la Banque Scotia, la Banque de Montréal et la Banque Canadienne Impériale de Commerce.
- 3) L'IEC consiste en un programme qui mesure la loyauté et la satisfaction des clients de TD.

croissance rentable. De même, la banque est une entreprise axée sur les services de détail qui se distingue en étant un chef de file en matière d'expérience de la clientèle et de commodité. L'intégration de l'indice d'expérience de la clientèle dans nos plans incitatifs fait en sorte que nos dirigeants demeurent orientés sur la clientèle tout en produisant une croissance rentable.

Outre les principaux indicateurs de la performance mentionnés plus haut, la performance de la banque par rapport à un groupe d'institutions financières nord-américaines de taille comparable est un élément important du calcul de la rémunération finale. Cela nous permet de verser une rémunération en fonction de la performance compte tenu des conditions du marché et de la performance des organisations concurrentes. Au cours de la dernière décennie, la banque a constamment obtenu des résultats exceptionnels et a produit le RTA le plus élevé parmi les cinq grandes banques canadiennes sur des périodes de trois, cinq et dix ans.

Le fait que nous nous fions à notre jugement constitue la clé du succès de notre système de rémunération. Nous ne croyons pas qu'il existe une formule parfaite pour atteindre le bon résultat, si bien que nous faisons en sorte que le comité et, éventuellement, le conseil disposent d'un pouvoir discrétionnaire pour atteindre les bons résultats. Nous appliquons un jugement discrétionnaire à l'égard des questions liées au risque ainsi que des faits nouveaux internes ou externes imprévus. Cette année, ce jugement discrétionnaire appliqué par le CRH a entraîné la diminution des attributions calculées aux termes du plan, notamment en raison de la différence entre les hypothèses concernant la conjoncture externe au moment où les objectifs ont été fixés et les résultats réels au cours de l'exercice et de l'incidence de la provision pour litiges présentée comme élément à noter au cours de l'exercice. Une démarche plus rigide à l'égard de la rémunération se serait traduite par des attributions plus élevées que celles que nous jugeons appropriées dans les circonstances.

RISQUE ET RÉMUNÉRATION

Un objectif clé des principes du CSF en matière de saines pratiques de rémunération incitative consiste à faire concorder la rémunération et les conséquences des risques avec le temps. Conformément à ce principe, nous avons intégré l'élément de risque dans l'ensemble de la démarche de rémunération, notamment dans le calcul des enveloppes de la rémunération incitative et des attributions individuelles de la rémunération en fin d'exercice, et avant l'échéance de la rémunération différée attribuée sous forme d'unités d'actions qui deviennent acquises après trois ans.

Depuis 2009, dans le cadre du processus de prise de décision de fin d'année, lequel sert à évaluer les enveloppes de la rémunération incitative, le conseil a évalué la performance de la banque par rapport à la tolérance au risque de TD. En 2009, un rajustement du risque à l'échéance a aussi été intégré dans les plans d'unités d'actions de la banque. Ces plans viennent à échéance après trois ans, de sorte que 2012 était la première année au cours de laquelle les unités d'actions arrivant à échéance faisaient l'objet d'un rajustement. Pour faciliter l'examen, le chef de la gestion des risques a réalisé une analyse rétrospective de la performance des trois dernières années afin de déterminer si des événements liés à des risques importants justifiaient une réduction de la rémunération différée. Sa conclusion, analysée dans le cadre d'une séance conjointe des comités du risque et des ressources humaines, indiquait qu'il n'était survenu au cours de la période de 2009 à 2012 aucun événement justifiant un rajustement en fonction du risque de la rémunération différée arrivée à échéance en 2012.

En plus des évaluations du risque mentionnées ci-dessus, tous nos dirigeants sont évalués individuellement par rapport à des objectifs qui tiennent compte des comportements en matière de risque et de contrôle. Même si les évaluations faites par le chef de la gestion des risques mentionnées plus haut n'ont relevé aucune préoccupation importante en matière de risque, la démarche ascendante nous a permis d'identifier des personnes dont les actes ont entraîné des préoccupations en ce qui a trait aux activités liées au risque et au contrôle dans leur sphère de responsabilité. Les circonstances propres à chacune de ces personnes ont été examinées par la haute direction et les évaluations du rendement et de la rémunération ont été rajustées en conséquence.

Cette démarche à plusieurs volets fait en sorte que la rémunération accordée annuellement tient compte du risque aussi bien dans l'ensemble que sur le plan individuel et que la rémunération différée tient dûment compte des conséquences des risques au cours de la période de report.

CONCLUSION

La communication et un dialogue ouvert sont importants pour notre évaluation continue de l'efficacité de nos programmes de rémunération et de nos décisions en matière de rémunération. Nous vous invitons à nous communiquer vos observations et vos questions concernant notre démarche en matière de rémunération et les questions s'y rapportant avant le vote consultatif. Vous pouvez nous écrire à l'adresse a/s Relations avec les actionnaires de TD par courrier électronique au tdshinfo@td.com. Les messages des actionnaires qui sont adressés au président du conseil et qui indiquent qu'ils souhaitent communiquer directement avec les administrateurs indépendants à ce sujet nous seront remis.

Nous croyons que la démarche en matière de rémunération exposée dans la présente circulaire correspond étroitement à la stratégie de TD et la soutient, une façon de faire qui s'est montrée efficace pendant la crise financière et dans un contexte d'exploitation qui demeure difficile. De plus, comme nous l'avons démontré au cours des dernières années, nous allons continuer de réévaluer nos pratiques et d'apporter des changements s'il y a lieu afin d'être certains que nous avons la bonne démarche pour la banque, et pour vous, nos actionnaires.



Brian Levitt
Président du conseil



Bill Prezzano
Président du comité des ressources humaines

RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

Points saillants :

- Le comité supervise les programmes de rémunération de la banque ainsi que la gestion des compétences et la planification de la relève.
- Le comité a recours aux services de conseillers indépendants qui l'aident à s'acquitter de ses responsabilités au chapitre de la rémunération.

Le CRH est responsable de la supervision des programmes de rémunération de TD dans leur ensemble. De plus, le comité supervise la stratégie et l'évolution de la gestion des compétences de la banque ainsi que la planification de la relève pour les plus hauts dirigeants de la banque. Sa supervision comprend l'établissement d'objectifs, l'évaluation du rendement et la recommandation de la rémunération du chef de la direction de la banque.

Dans le cadre de son travail de supervision, le comité est aidé dans certains territoires par des comités locaux dont le fonctionnement est conforme au cadre de gouvernance global établi par le CRH. Les comités locaux ont pour rôle principal d'apporter une supervision accrue au niveau local et de veiller à la conformité avec les exigences réglementaires des différents territoires dans lesquels la banque exerce ses activités. De plus, TD a instauré un solide modèle de gouvernance du plan de retraite aux fins d'une bonne supervision stratégique et continue de tous les plans et régimes de retraite. Le CRH a délégué la gouvernance continue des plans de retraite, sauf ceux visant les hauts dirigeants, à trois comités de gouvernance distincts de la haute direction possédant les compétences et l'expertise pour s'acquitter de ce mandat, notamment la supervision de la performance et des stratégies d'investissement en plus des aspects non liés aux investissements de la gestion des plans, et l'évaluation efficace des risques et des questions inhérentes à la gestion des plans. Chaque année, le CRH examine un rapport annuel relatif à la retraite exhaustif provenant de chacun des comités de gouvernance de la direction qui présente notamment de l'information sur les activités accomplies par le comité et la capitalisation de tous les plans à prestations déterminées.

Au cours de l'exercice 2012, le comité s'est notamment acquitté des tâches suivantes :

- Examiner avec le conseil les candidats éventuels aux fins de la planification de la relève du chef de la direction et des membres de l'équipe de la haute direction, dans le cadre du processus de planification de la relève de ces postes, notamment effectuer une analyse des plans de perfectionnement;
- Fixer pour le chef de la direction des objectifs de rendement, évaluer le rendement par rapport à ces objectifs et recommander à l'ensemble du conseil d'administration l'approbation de sa rémunération;
- Se réunir avec le comité du risque pour obtenir l'information nécessaire à la prise en compte valable du risque dans le cadre de la détermination des enveloppes de rémunération de fin d'exercice;
- Approuver la rémunération des personnes relevant directement du chef de la direction (y compris les membres de la haute direction visés et le chef de la gestion des risques), des responsables des fonctions de contrôle de la banque et des 50 employés les mieux rémunérés à la grandeur de la banque;
- Procéder à un examen détaillé du plan de rémunération des dirigeants de la banque et approuver les révisions au plan pour l'exercice 2013;
- Examiner les stratégies d'investissement et le rendement des investissements des plans de retraite, et prendre part à des discussions sur la stratégie relative aux prestations de retraite des employés de la banque;
- Examiner la rémunération des employés en contact avec le public au Canada et aux États-Unis; et
- Examiner le modèle de gouvernance de retraite afin d'assurer son fonctionnement efficace.

Conseillers indépendants

Pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités, le comité a recours aux services d'un conseiller en rémunération indépendant qui relève uniquement du comité et ne fournit aucun service à la direction. Frederic W. Cook & Co., Inc. est une entreprise de conseils en rémunération établie dans la ville de New York (New York) qui fournit des conseils à un nombre important d'entreprises du Fortune 500 aux États-Unis et au Canada, notamment dans le secteur des services financiers, que le comité a engagée initialement en 2006. À titre de conseiller du comité, Frederic W. Cook & Co., Inc. fournit des avis et conseils indépendants sur le contenu des réunions, les recommandations de la direction, les tendances en matière de gouvernance et sur d'autres questions à la demande du comité. De plus, Frederic W. Cook & Co. aide le comité à élaborer des recommandations visant la rémunération du chef de la direction. Seul le comité a le pouvoir d'approuver le montant des honoraires du conseiller indépendant, et le conseiller indépendant n'a accompli aucun service pour la direction, ni n'a reçu d'honoraires de celle-ci, depuis son engagement initial par le comité en 2006.

Outre les avis et conseils fournis dans le cadre du mandat de Frederic W. Cook & Co., Inc., le comité demande périodiquement un examen indépendant des plans de rémunération importants de la banque afin de confirmer qu'ils sont conformes à tous égards importants avec les principes et la gestion efficace des risques du CSF. Le dernier examen a été réalisé en 2010 par l'entreprise indépendante Global Governance Advisors (GGA) sous la supervision de l'auditeur en chef et du chef de la gestion des risques relevant du CRH. La portée du prochain examen, qui a débuté en 2012 et sera terminé en 2013, a été étendue afin d'inclure une évaluation de la conformité de la banque avec les lignes directrices du Federal Reserve Board des États-Unis en matière de saines pratiques de rémunération et du code de rémunération de la Financial Services Authority du Royaume-Uni. GGA n'a fourni aucun autre service au comité ou à la direction en 2011 ou 2012.

Le tableau ci-dessous fait état des honoraires versés à Frederic W. Cook & Co., Inc. et à GGA pour les services fournis au cours des deux derniers exercices.

	2012		2011	
	Honoraires liés à la rémunération des dirigeants	Autres honoraires	Honoraires liés à la rémunération des dirigeants	Autres honoraires
Frederic W. Cook & Co., Inc.	164 337 \$ US	0 \$	210 506 \$ US	0 \$
Global Governance Advisors	95 513 \$	0 \$	0 \$	0 \$

Les honoraires versés à Frederic W. Cook & Co., Inc. et à GGA ont représenté moins de 5 % des revenus annuels de chacune de ces entreprises en 2012 et 2011.

Composition du comité

Conformément aux meilleures pratiques en matière de gouvernance, le comité se compose entièrement d'administrateurs indépendants qui sont bien renseignés sur les questions relatives aux ressources humaines, au leadership, à la gestion des compétences, à la rémunération, à la gouvernance et à la gestion des risques. La compréhension de ces questions peut être acquise dans le cadre d'un mandat actuel ou antérieur de chef de la direction ou de membre de la haute direction ayant des fonctions de supervision des ressources humaines, et elle peut être améliorée par la participation à des programmes de formation donnés par la banque ou par un conseiller externe. Pour de plus amples informations sur l'expérience de chaque membre du comité, ainsi que sur leur fonction et leur formation, voir les profils individuels qui se trouvent à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire. De plus, pour obtenir de l'information sur la formation continue des administrateurs de la banque, voir l'annexe B — Information concernant les pratiques en matière de gouvernance. En date du 31 octobre 2012, les administrateurs indiqués ci-dessous étaient membres du CRH :

Henry H. Ketcham — membre depuis 2006

Karen E. Maidment — membre depuis 2011

Brian M. Levitt — membre depuis 2010

Wilbur J. Prezzano (président) — membre depuis 2003

Nadir H. Mohamed — membre depuis 2011

John M. Thompson — membre depuis 1992

Helen K. Sinclair — membre depuis 2004

Le comité s'est réuni six fois au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2012 et une séance de délibérations sans la présence de la direction a eu lieu à chacune de ces réunions.

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

À l'assemblée annuelle, les actionnaires vont se prononcer dans le cadre d'un vote consultatif non exécutoire sur la démarche en matière de rémunération de la banque telle qu'elle est présentée dans le Rapport du comité des ressources humaines et dans la section Démarche en matière de rémunération aux pages 22 à 36 de la présente circulaire. Afin de faciliter le vote, l'information relative à la rémunération de la haute direction donnée dans la présente circulaire est présentée séparément de toute autre information relative à la rémunération. Nous vous encourageons à lire l'information présentée et à participer au vote consultatif.

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

Démarche en matière de rémunération (à partir de la page 24)

Cette section renseigne les actionnaires sur les principes pris en considération par la banque dans le cadre de la conception de programmes de rémunération, les principales caractéristiques de l'élaboration du plan de rémunération des dirigeants et des plans à base de titres de participation et le rapprochement des programmes de rémunération de la banque avec les principes visant de saines pratiques de rémunération publiés par le CSF, organisme international qui joue un rôle clé dans le cadre des initiatives de réforme de la rémunération des institutions financières.

Performance et rémunération en 2012 (à partir de la page 37)

Cette section décrit le lien qui existe entre la rémunération réelle et la performance en 2012 pour les membres de la haute direction visés. De l'information détaillée est donnée sur la performance de la banque, sur le rendement des membres de la haute direction visés ainsi que sur l'influence exercée tant par la performance de la banque que par le rendement individuel sur la détermination des attributions au titre de la rémunération dans le cadre du régime de rémunération des dirigeants. Cette section présente également la rémunération réelle accordée aux membres de la haute direction visés.

Information complémentaire (à partir de la page 51)

Cette section présente l'information complémentaire exigée par les organismes de réglementation ou en vertu des meilleures pratiques de communication recommandées. Elle renferme des détails concernant les preneurs de risques importants, les principales caractéristiques de conception du plan de rémunération en fonction de la performance de Valeurs Mobilières TD, les régimes de retraite, les prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle et le programme d'options d'achat d'actions.

DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Points saillants :

- Une démarche équilibrée qui est conforme à la stratégie de la banque ainsi qu'aux attentes des actionnaires et des organismes de réglementation de la banque.
- Le risque est pris en compte tout au long du processus de rémunération afin que les intéressements soient appropriés et qu'il y ait concordance entre la rémunération et la performance rajustée en fonction des risques.
- Le comité peut réduire à zéro les intéressements en espèces et les attributions au titre de la rémunération sous forme de titres de participation.
- Un pourcentage important de la rémunération des hauts dirigeants est accordé sous forme de titres de participation qui deviennent immédiatement acquis après un minimum de trois ans.
- Les titres de participation attribués sous forme d'unités d'actions peuvent être réduits à concurrence de 20 % à l'échéance en fonction d'une évaluation du rendement par rapport à la tolérance au risque de la banque sur la durée de l'attribution. Les attributions peuvent être réduites jusqu'à zéro dans des circonstances imprévues ou non souhaitables.
- Les attributions individuelles au titre de la rémunération incitative sont soumises à une évaluation des comportements en matière de risque et de contrôle.
- Les exigences relatives à l'actionariat continuent de s'appliquer après la retraite pour tous les dirigeants aux échelons de vice-président à la direction et supérieurs.
- Les programmes de la banque ont fait l'objet d'un examen indépendant et ont été jugés conformes à tous égards importants aux principes visant de saines pratiques de rémunération du CSF.

PRINCIPES RELATIFS À LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

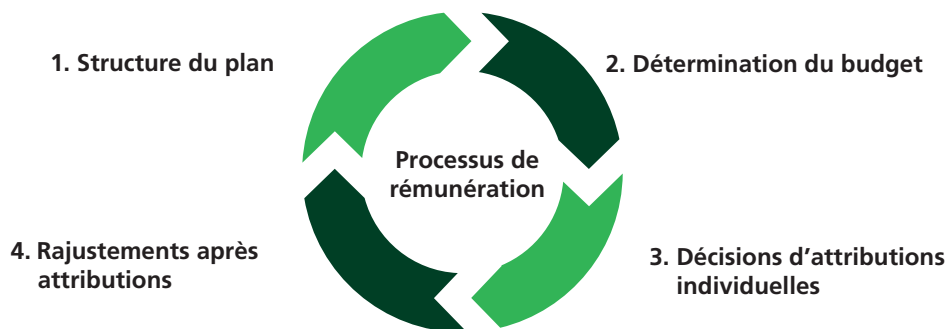
La stratégie relative à la rémunération des dirigeants de la banque a pour objectif d'attirer, de maintenir en fonction et de motiver des dirigeants ayant un rendement supérieur en vue de créer une valeur durable pour les actionnaires à long terme. En vue de cet objectif, le programme de rémunération des dirigeants repose sur les principes suivants :

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

Le CRH examine régulièrement les principes énumérés ci-dessus afin qu'ils demeurent pertinents et conformes à la stratégie de la banque. Le changement le plus récent a été apporté en 2009 avec l'ajout du principe clé de la gestion efficace des risques.

GESTION EFFICACE DES RISQUES

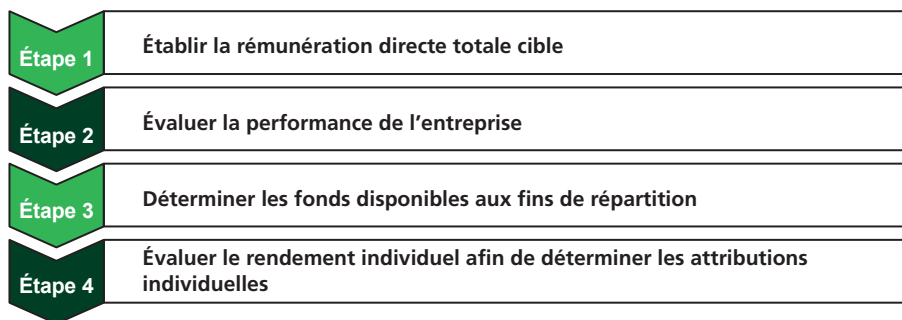
Au cours des dernières années, l'attention accordée par les organismes de réglementation a fait en sorte que les programmes, politiques et pratiques de rémunération coïncident avec une gestion efficace des risques. Par conséquent, la banque a pris des mesures afin que le risque soit dûment pris en compte tout au long du processus de rémunération.



Étape du processus	Considérations relatives au risque
1. Structure du plan	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les plans de rémunération des dirigeants intègrent un rajustement en fonction du risque qui permet au comité de modifier les budgets établis de façon mathématique compte tenu des facteurs de risque ou d'autres facteurs pertinents. Les rajustements discrétionnaires en fonction du risque ne sont pas limités, de sorte que toutes les attributions incitatives peuvent être réduites à zéro s'il est jugé à propos de le faire. • Les principaux aspects de la structure des plans de rémunération sont examinés par le chef de la gestion des risques. Il doit examiner et approuver tout changement important de sorte que la structure ne crée pas d'incitation à la prise de risques qui dépassent la tolérance au risque de la banque.
2. Détermination du budget	<ul style="list-style-type: none"> • Les fonds disponibles aux fins de répartition des attributions incitatives aux termes des plans de rémunération des dirigeants dépendent de la performance réalisée à l'égard des mesures internes (performance financière, expérience de la clientèle), des mesures externes par rapport au groupe de référence et d'un rajustement discrétionnaire en fonction du risque apporté par le comité. • Pour justifier le rajustement discrétionnaire en fonction du risque, à la fin de l'exercice, le chef de la gestion des risques présente un tableau de pointage de la tolérance au risque d'entreprise aux comités du risque et des ressources humaines du conseil. Le tableau de pointage évalue la performance de l'entreprise et des secteurs d'activité par rapport à la tolérance au risque de la banque et il tient compte de certains types de risques, notamment le risque de crédit, le risque d'exploitation, le risque de réglementation et risque juridique, le risque de négociation, le risque de marché et le risque d'illiquidité. La carte de pointage fait état des paramètres de risque pertinents pour chaque secteur d'exploitation et l'entreprise au moyen de mesures qualitatives et quantitatives qui correspondent à la tolérance au risque. Les paramètres de risque précis, bien que conformes, varient pour l'entreprise et par secteur, et comportent des mesures comme des scénarios de stress, des conclusions d'audit interne, la valeur à risque, les indicateurs de risque d'exploitation, les ratios de liquidité et de capitaux propres, les coefficients de pertes sur prêts et la concentration et la qualité des actifs. • Ce processus permet au comité de prendre valablement en compte le risque au moment d'établir les budgets de rémunération des dirigeants et de veiller à ce que la rémunération soit dûment liée à la performance rajustée en fonction du risque de la banque.
3. Décisions d'attributions individuelles	<ul style="list-style-type: none"> • Toute la rémunération variable accordée (espèces + titres de participation) repose sur la performance réalisée au cours de l'exercice, y compris les rajustements en fonction du risque s'il y a lieu. • Pour faire en sorte que les questions liées au risque et/ou à l'audit soient objectivement prises en considération, le chef de la direction et le chef des ressources humaines se réunissent avec l'auditeur en chef et le chef de la gestion des risques avant de formuler des recommandations sur les décisions en matière de rémunération de fin d'année afin d'obtenir leur opinion sur différents aspects tels que le contrôle, la culture, le ton au niveau de la haute direction, les exigences sur le plan de la capacité et/ou la structure organisationnelle. • Des responsabilités standard concernant les comportements en matière de risque et de contrôle sont visées par les évaluations du rendement pour tous les dirigeants de la banque. De même, les employés de Valeurs Mobilières TD sont évalués d'après un tableau de pointage des comportements en matière de gouvernance, de contrôle et de gestion des risques dans le cadre du processus d'évaluation du rendement. Les résultats portant sur les responsabilités standard et le tableau de pointage sont pris en considération lorsque les décisions sont prises en matière de performance et de rémunération en fin d'année. • Le comité approuve la rémunération des personnes qui relèvent directement du chef de la direction, des responsables de fonctions de contrôle de la banque et des 50 employés les mieux rémunérés à la grandeur de la banque, compte tenu des résultats portant sur les responsabilités standard et les résultats indiqués sur le tableau de pointage.
4. Rajustements après attributions	<ul style="list-style-type: none"> • Les unités d'actions (qui forment la majeure partie de la rémunération à base de titres de participation accordée par la banque) deviennent acquises en bloc après trois ans et les unités attribuées font l'objet d'un rajustement négatif en fonction du risque qui peut atteindre 20 % à l'échéance d'après une évaluation du rendement individuel et de la performance de l'entreprise ou de la banque par rapport à la tolérance au risque sur la période de report de trois ans. • Pour confirmer le rajustement discrétionnaire en fonction du risque visant les unités d'actions qui arrivent à échéance, à la fin de l'exercice, le chef de la gestion des risques effectue une analyse rétrospective de la performance pour les trois derniers exercices afin d'établir si des événements liés à des risques importants sont survenus et justifient une réduction de la rémunération différée. Les conclusions de cet examen sont examinées dans le cadre d'une séance conjointe des comités du risque et des ressources humaines du conseil. • Le comité a le pouvoir d'annuler les titres de participation non acquis. • Toutes les attributions aux termes de plans de rémunération des dirigeants font l'objet d'une clause de récupération en cas de fausse déclaration importante entraînant un retraitement des résultats financiers ou en cas d'erreur grave, sur une période de récupération de 36 mois.

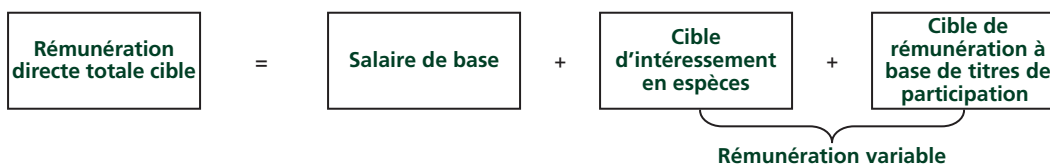
STRUCTURE DU PLAN DE RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

Le chef de la direction, le chef des finances et les autres membres de la haute direction visés ainsi qu'environ 1 600 des plus hauts dirigeants de la banque participent au plan de rémunération des dirigeants. En vertu de ce plan, la détermination des attributions au titre de la rémunération annuelle se fait suivant quatre étapes principales :



Étape 1 Établir la rémunération directe totale cible

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



Pour tous les dirigeants, la cible est réévaluée chaque année et lorsqu'un changement important est apporté au rôle du dirigeant. Le principe de la banque consiste à fixer la rémunération directe totale cible compte tenu de la médiane du marché concurrentiel, en moyenne. Les cibles visant un dirigeant particulier peuvent être établies au-dessus ou au-dessous de la médiane en fonction de l'expérience, du potentiel, du rendement ou d'autres facteurs propres au dirigeant ou au rôle. Les sociétés et postes considérés comme faisant partie du marché concurrentiel comportent des responsabilités opérationnelles et géographiques qui sont similaires à celles de chaque dirigeant, s'il est possible de les obtenir. Pour de plus amples renseignements, voir l'encadré ci-après.

Un pourcentage important de la rémunération directe totale de chaque dirigeant est variable. Ce pourcentage variable de la rémunération directe totale comprend l'intéressement en espèces et la rémunération à base de titres de participation attribués chaque année qui sont, dans les deux cas, liés à la performance réalisée au cours de l'année. Si la performance de la banque ou le rendement de la personne est inférieur aux attentes, la rémunération variable diminue et, inversement, si la performance de la banque ou le rendement de la personne est supérieur aux attentes, la rémunération variable augmente.

La cible de rémunération à base de titres de participation est établie de manière à ce qu'un pourcentage significatif de la rémunération directe totale soit attribué sous forme de titres de participation qui deviennent acquis après un minimum de trois ans. La composition espèces/titres de participation cible dépend de l'échelon du dirigeant, le pourcentage attribué sous forme de titres de participation augmentant avec cet échelon. Cette pratique, conjuguée à des exigences d'actionariat élevées (maintenues après la cessation des fonctions dans le cas des hauts dirigeants), favorise le maintien en poste et polarise l'attention des dirigeants de la banque sur la réalisation des stratégies commerciales, ce qui maintient la performance et augmente la valeur pour les actionnaires à long terme.

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

Ed Clark, Colleen Johnston — Institutions financières nord-américaines dont la taille et l'envergure sont similaires à celles de la banque. Composition : Banque Royale du Canada, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque de Montréal, Banque Scotia, PNC Financial et US Bancorp.

Bob Dorrance, Tim Hockey, Mike Pedersen — Grandes institutions financières canadiennes. Composition : Banque Royale du Canada, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque de Montréal et Banque Scotia.

Bharat Masrani — Institutions financières américaines de taille similaire à celle de TD Bank, America's Most Convenient Bank. Composition : Sun Trust Bank, BB&T Corp, Regions Financial Corp, Fifth Third Bancorp et KeyCorp.

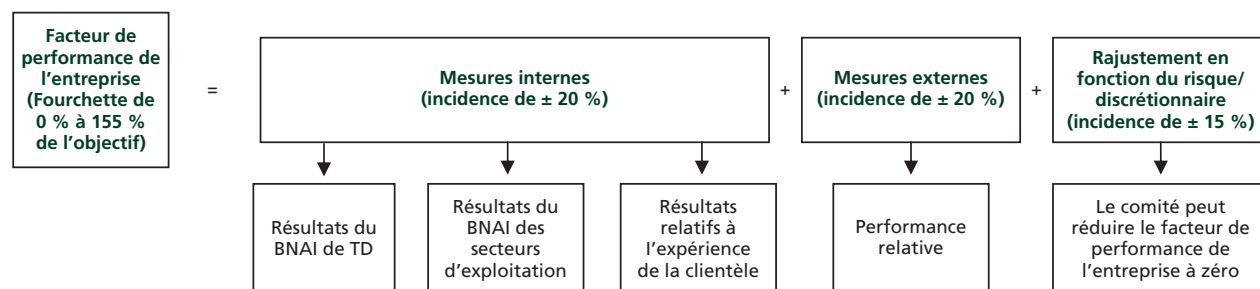
Le tableau ci-dessous fait état du pourcentage approximatif correspondant au salaire de base et à la composition cible de la rémunération différée et non différée selon le niveau du dirigeant pour l'exercice 2012 :

	Chef de la direction	Chefs de groupe et présidents adjoints	Vice-présidents à la direction	Premiers vice-présidents	Vice-présidents
Salaire de base	14 %	14 %	20 %	31 %	40 %
Intéressement annuel en espèces	16 %	26 %	30 %	29 %	25 %
Rémunération non différée	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %
Rémunération différée	70 %	60 %	50 %	40 %	30 %
% variable	86 %	86 %	80 %	69 %	54 %

En plus des lignes directrices décrites plus haut, 40 % de la rémunération des employés désignés ayant le pouvoir de prendre des décisions qui pourraient avoir une incidence importante sur le risque de la banque (voir la description des preneurs de risques importants à la page 51 de la présente circulaire pour de plus amples renseignements) sera différée.

Étape 2 Évaluer la performance de l'entreprise

Aux termes du plan de rémunération des dirigeants, la performance de l'entreprise est évaluée et un coefficient de performance de l'entreprise est calculé en fonction d'une combinaison de mesures internes et externes, ainsi que d'un rajustement en fonction du risque comme il est décrit ci-après :



Chacun des secteurs d'exploitation de la banque a un facteur de performance de l'entreprise qui peut être compris entre 0 % et 155 % de l'objectif. Pour éviter les conflits d'intérêts possibles et pour promouvoir une vision d'entreprise aux échelons de la haute direction, le facteur de performance de l'entreprise pour tous les dirigeants exerçant des fonctions liées aux risques et au contrôle, aux ressources humaines et qui relèvent directement du chef de la direction tient compte uniquement de la performance de l'ensemble de l'entreprise et il n'est pas lié à la performance d'un secteur d'activité particulier.

Bénéfice net après impôt (BNAI) : La banque présente ses résultats financiers de deux façons — selon les IFRS, et rajustés afin de retrancher les éléments à noter, déduction faite des impôts. Tous les éléments à noter sont examinés et approuvés par le comité d'audit et ils se rapportent à des éléments qui, de l'avis de la banque, ne sont pas une indication de la performance sous-jacente de l'entreprise. Les éléments à noter sont décrits en détail dans l'information financière présentée par la banque. Le CRH estime que les résultats rajustés permettent de mieux comprendre la performance et, par conséquent, le BNAI rajusté est utilisé comme point de départ pour les calculs aux termes du plan de rémunération des dirigeants. On peut trouver de plus amples détails, y compris un rapprochement des IFRS et du bénéfice rajusté, à partir de la page 8 du rapport annuel 2012.

IEC : L'expérience de la clientèle est évaluée au moyen de l'IEC qui constitue une mesure de la fidélité du client envers TD selon la probabilité que le client recommande la banque à un ami ou un collègue. L'IEC est un outil d'évaluation qui a été conçu afin d'aider la banque à offrir une expérience clients réellement distinctive. La mesure de l'indice représente le résultat de sondages auprès de milliers de clients permettant d'obtenir une rétroaction régulière pour les fonctions en contact direct avec les clients qui permettent de réaliser la stratégie de la banque.

Mesures	Description
1. Internes	<ul style="list-style-type: none"> Au début de chaque exercice, pour chaque secteur d'activité, et pour l'ensemble de l'entreprise, le CRH approuve la pondération du BNAI de TD, le BNAI du secteur d'activité et les mesures de l'expérience de la clientèle ainsi que les objectifs par rapport auxquels la performance sera évaluée. À la fin de chaque exercice, les résultats de ces mesures sont comparés aux objectifs qui ont été établis, et l'incidence globale de la performance par rapport à chacune des mesures est plafonnée à $\pm 20\%$.
2. Externes	<ul style="list-style-type: none"> Au début de chaque exercice, le comité examine les organisations dont la taille et l'envergure des activités sont similaires à celles de la banque et approuve le groupe de référence qui servira à évaluer la performance relative de la banque. Le groupe de référence de 2012 se composait des six sociétés suivantes : Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, PNC Financial, Banque Royale du Canada, Banque Scotia et US Bancorp. Des détails supplémentaires sur les sociétés comparables sont donnés dans l'encadré ci-après. Au début de chaque exercice, le comité approuve un tableau de pointage des mesures de la performance qui sert à évaluer la performance par rapport à celle des sociétés du groupe de référence. Pour 2012, les principales mesures étaient le rendement des actifs pondérés en fonction des risques, le RTA et la croissance du bénéfice par action. Le comité approuve aussi d'autres indicateurs de performance clés qui feront l'objet d'un suivi afin de faire en sorte que la banque n'affiche pas des résultats très différents par rapport au groupe de référence. En 2012, les indicateurs de performance clés étaient les fonds propres de première catégorie, le rendement des capitaux propres, le levier d'exploitation et le ratio des charges de rémunération et d'avantages sociaux. À la fin de l'exercice, le comité évalue la performance relative de la banque à l'égard de toutes les mesures du tableau de pointage et lui attribue un quartile de classement qui a une incidence maximum de $\pm 20\%$ sur le facteur de performance de l'entreprise.
3a. Rajustement en fonction du risque	<ul style="list-style-type: none"> À la fin de l'exercice, le chef de la gestion des risques présente un tableau de pointage du risque de l'entreprise aux comités du risque et des ressources humaines du conseil. Le tableau de pointage évalue la performance de l'entreprise et des secteurs d'activité par rapport à la tolérance au risque de la banque. Les décisions finales quant au rajustement discrétionnaire approprié en fonction du risque à appliquer au plan de rémunération des dirigeants sont prises par le CRH après l'exposé qui lui est fait.
3b. Autres rajustements discrétionnaires	<ul style="list-style-type: none"> Le CRH prend également en compte d'autres facteurs pertinents lorsque vient le temps de quantifier la latitude à exercer. Habituellement, les rajustements en fonction du risque et autres rajustements discrétionnaires se limitent à $\pm 15\%$; toutefois, le comité peut, à sa seule appréciation, réduire jusqu'à zéro le facteur de performance de l'entreprise.

Comme il est indiqué plus haut, le plan accorde une place importante à l'appréciation du comité pour ce qui est de rajuster les attributions en fonction du risque ou d'autres facteurs et prévoit la possibilité de réduire à zéro les attributions au titre de la rémunération incitative une année donnée si les conditions le justifient. Le comité est d'avis que l'exercice de son appréciation au moment de fixer les enveloppes totales de la rémunération finale et les attributions individuelles est essentiel pour faire en sorte que les attributions finales traduisent adéquatement le risque, ainsi que les autres circonstances imprévues qui se présentent au cours de l'exercice, et pour éliminer la possibilité de fortes attributions non voulues résultant de l'application d'une formule.

Sociétés de référence

Lorsqu'elle établit le groupe de référence, la banque prend en considération des institutions financières nord-américaines dont la taille et l'envergure des activités sont analogues. Les principaux critères pris en compte sont notamment l'actif, le bénéfice et la capitalisation boursière.

En général, les organisations du même secteur dont la taille se compare dans une proportion de 50 % à 200 % à celle de la banque sont considérées comme comparables. Par conséquent, la banque a exclu des institutions financières diversifiées américaines comme Wells Fargo, Citibank et Bank of America.

Note : Les montants indiqués dans le tableau sont en millions de dollars canadiens, à moins d'indication contraire. Le total de l'actif et le bénéfice sont fondés sur les quatre derniers trimestres. Pour les banques canadiennes, les données sont en date du 31 octobre 2012. Pour les banques américaines, les données sont en date du 30 septembre 2012. La capitalisation boursière est en date du 31 octobre 2012.

Société comparable	Total de l'actif	Bénéfice	Capitalisation boursière
Banque Royale du Canada	825 100 \$	29 772 \$	82 296 \$
Banque Scotia	668 044 \$	19 701 \$	64 252 \$
Banque de Montréal	525 449 \$	16 130 \$	38 406 \$
Banque Canadienne Impériale de Commerce	393 385 \$	12 549 \$	31 776 \$
U.S. Bancorp (\$ US)	352 253 \$	20 056 \$	62 435 \$
PNC Financial (\$ US)	300 803 \$	14 992 \$	30 788 \$
Moyenne	510 839 \$	18 867 \$	51 659 \$
TD	811 106 \$	23 122 \$	74 417 \$
Rang de TD (sur 7)	2	2	2

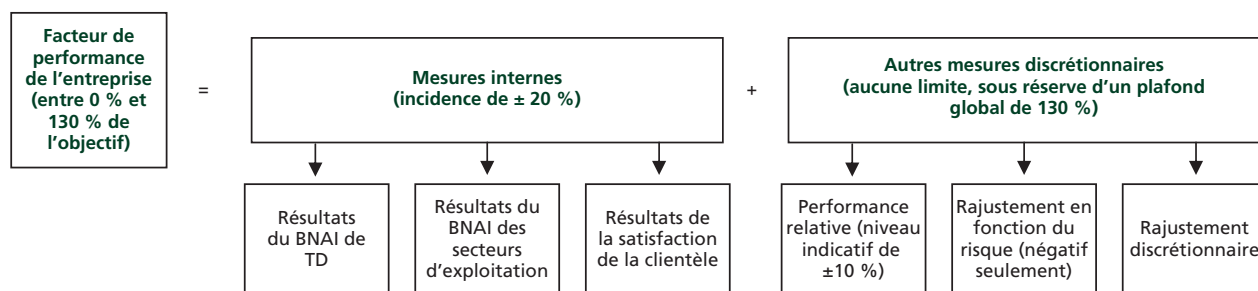
Évaluation de la performance de l'entreprise — Changements pour 2013

En 2012, le comité a réalisé un examen détaillé du plan de rémunération des dirigeants. Cet examen a permis de conclure que le plan a effectivement favorisé l'intérêt et le maintien en fonction des dirigeants au cours d'une période de croissance importante pour la banque, grâce à une rémunération appropriée qui concorde avec les intérêts des actionnaires et une gestion efficace des risques.

Par conséquent, pour 2013, aucun changement important n'a été apporté aux principaux critères utilisés dans le régime : le BNAI, l'IEC, la performance relative, les rajustements en fonction des risques et le pouvoir discrétionnaire. Cependant, quelques modifications mineures ont été faites afin de permettre au plan d'évoluer conformément à la stratégie de la banque et à ses principes de rémunération des dirigeants. Les principaux changements sont notamment :

- réduction du plafond du facteur de performance de l'entreprise qui passe de 155 % à 130 % de l'objectif;
- réduction de l'incidence de la performance relative qui passe de ± 20 % à ± 10 %;
- élimination du plafond de ± 15 % quant au pouvoir discrétionnaire et confirmation que les rajustements en fonction du risque, le cas échéant, seront uniquement négatifs.

Le schéma ci-dessous présente le cadre du plan pour 2013 :



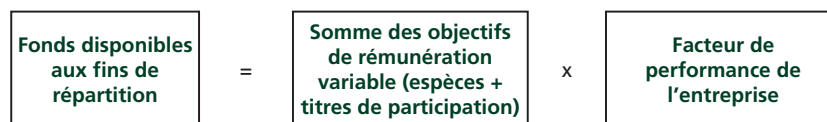
Le nouveau plafond inférieur de 130 % touchant le facteur de performance de l'entreprise, conjugué à la fourchette relativement restreinte de ± 20 % visant les mesures internes de la performance, vise à confirmer que les dirigeants continuent de s'efforcer à accroître et à améliorer nos activités et qu'ils ne soient pas tentés de prendre des risques excessifs dans le but d'obtenir une rémunération excessive. De plus, pour 2013, l'incidence possible de la performance relative est passée de ± 20 % à une indication de ± 10 %, l'incidence finale étant laissée à l'appréciation du comité. Même si la performance relative continue de jouer un rôle important pour les facteurs définitifs de performance de l'entreprise établis dans le cadre du plan, l'incidence a été réduite de sorte que la priorité demeure une croissance à long terme pour les actionnaires d'une manière conforme à la stratégie axée sur la clientèle de la banque.

La capacité du comité d'appliquer un jugement discrétionnaire pour obtenir les bons résultats continue d'être un élément primordial de la structure du cadre. Ce pouvoir discrétionnaire permet de tenir compte des questions liées au risque, ainsi que des événements internes ou externes non prévus. L'application du pouvoir discrétionnaire négatif ne comporte aucune limite, si bien que le comité peut annuler toutes les attributions s'il juge qu'il convient de le faire compte tenu de la performance au cours de l'exercice.

Le comité a aussi approuvé des révisions touchant les indicateurs de rendement clés pris en considération dans le cadre de l'évaluation de la performance relative. Outre le levier d'exploitation, les fonds propres de Bâle III et le rendement des capitaux propres, le comité examinera aussi la croissance du RTA sur trois ans et du bénéfice rajusté par action sur deux ans de TD et du groupe de référence afin de tenir compte de la performance sur une plus longue période dans le cadre de l'évaluation de l'incidence de la performance relative. En 2013, la croissance du bénéfice par action rajusté ne sera considérée que pour deux ans étant donné que les banques canadiennes sont passées à la présentation de l'information financière selon les principes comptables généralement reconnus (PCGR) du Canada aux IFRS en 2012, et qu'une période plus longue ferait intervenir des méthodes comptables différentes. La croissance du bénéfice par action rajusté sur trois ans sera prise en considération pour 2014.

Étape 3 Déterminer les fonds disponibles aux fins de répartition

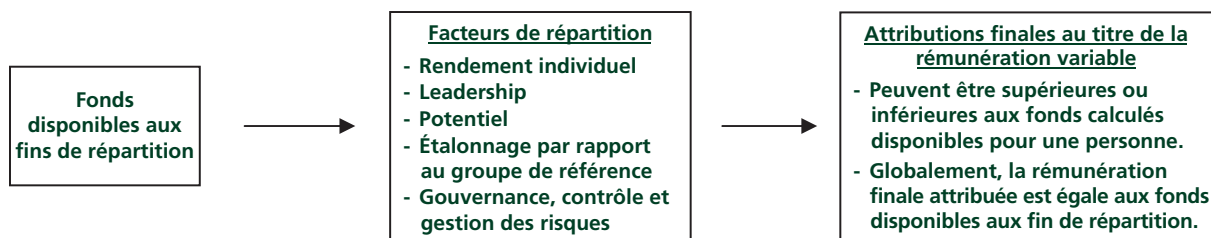
À la fin de l'exercice, le total des fonds disponibles aux fins de répartition sous forme d'attributions incitatives de fin d'année est obtenu par le CRH au moyen de la multiplication des objectifs de rémunération variable de tous les dirigeants qui participent au régime par le facteur de performance de l'entreprise pertinent :





Évaluer le rendement individuel afin de déterminer les attributions individuelles

Une fois qu'a été calculé le total des fonds disponibles aux fins de répartition, les attributions au titre de la rémunération variable de chacun des dirigeants sont faites compte tenu des facteurs pertinents.



Aux termes du plan, les attributions à chacun des dirigeants peuvent être comprises entre 0 % et 150 % des fonds disponibles calculés (c.-à-d. l'objectif de rémunération variable individuel multiplié par le facteur de performance d'entreprise applicable). Par conséquent, la fourchette d'attribution possible d'un dirigeant est comprise entre 0 % et 232,5 % de l'objectif, le plafond étant le résultat de la multiplication du facteur de performance de l'entreprise maximum possible de 155 % par le multiplicateur du rendement individuel maximum possible de 150 % (155 % x 150 % = 232,5 %). Toutefois, la somme des attributions individuelles ne devrait pas dépasser le total des fonds disponibles aux termes du plan. Concrètement, les attributions faites à chacun des dirigeants se sont maintenues à l'intérieur d'une fourchette beaucoup plus étroite que la fourchette théorique possible prévue par le plan. Avec les changements apportés à la structure du plan pour 2013, l'attribution maximum d'un dirigeant sera réduite à 195 % de l'objectif (130 % du facteur de performance de l'entreprise x 150 % coefficient de rendement individuel).

Dans le cadre du processus d'évaluation de la performance de fin d'année, tous les dirigeants sont évalués par rapport à un ensemble standard de responsabilités en matière de risque et de contrôle. L'introduction de responsabilités standard vise à faire en sorte que ces importantes mesures non financières soient évaluées et dûment prises en considération pour tous les dirigeants avant que les évaluations du rendement soient faites et que les décisions relatives à la rémunération soient prises.

RÉMUNÉRATION DIFFÉRÉE

Pour faire en sorte que les dirigeants ne perdent pas de vue la valeur à long terme pour les actionnaires, et que la rémunération réelle qu'ils reçoivent tienne compte de la performance rajustée en fonction du risque à long terme, un pourcentage important de la rémunération totale des dirigeants est différée et devient acquise après un certain temps. Pour la majorité des dirigeants, la tranche différée de la rémunération consiste en une combinaison d'options d'achat d'actions et/ou d'unités d'actions comme il est indiqué dans le tableau ci-dessous :

	Chef de la direction	Chefs de groupe et présidents adjoints	Vice-présidents à la direction	Premiers vice-présidents	Vice-présidents
Options d'achat d'actions	23 %	20 %	15 %	10 %	0 %
Unités d'actions fondées sur la performance	47 %	40 %	35 %	30 %	0 %
Unités d'actions incessibles	0 %	0 %	0 %	0 %	30 %
Titres de participation en pourcentage de la rémunération directe totale	70 %	60 %	50 %	40 %	30 %

Certains dirigeants du Royaume-Uni sont assujettis à des exigences réglementaires particulières en ce qui concerne la composition et la structure de la rémunération. Pour ces dirigeants, une tranche de la rémunération différée est versée aux termes d'un plan de primes en espèces différées, dont les détails sont donnés à la page 33.

Description des principaux plans de rémunération différée

Les tableaux ci-après décrivent brièvement les principaux éléments de la structure du plan d'options d'achat d'actions, du plan d'unités d'actions fondé sur la performance, du plan d'unités d'actions incessibles et du plan de primes en espèces différées. Les attributions de titres de participation sont faites 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 sociétés comparables 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 pour établir le prix d'exercice des options d'achat d'actions attribuées, ce qui constitue une pratique acceptée par la TSX.

Options d'achat d'actions

Admissibilité	Les dirigeants de la banque qui occupent une fonction de premier vice-président ou supérieure.
Description	Une option d'achat d'actions représente le droit d'acquérir une action ordinaire de la banque à une date ultérieure au cours de clôture de l'action la veille de la date d'attribution (le prix d'exercice). Le nombre d'options attribuées est établi d'après le cours de clôture à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution et une valeur rémunératoire des options d'achat d'actions est calculée au moyen du modèle binomial Cox-Ross-Rubinstein.
Durée	Les options sont assorties d'une durée de dix ans. Les options attribuées entre 2003 et 2008 étaient assorties d'une durée de sept ans.
Calendrier d'acquisition	Les options d'achat d'actions attribuées deviennent acquises en bloc après quatre ans. Les options attribuées avant décembre 2009 deviennent acquises à raison de 25 % par année sur quatre ans.
Période de conservation	Les options d'achat d'actions pour certains dirigeants établis au Royaume-Uni font aussi l'objet d'une période de conservation après l'acquisition afin de respecter les exigences réglementaires du Royaume-Uni.
Quand peuvent-elles être exercées?	Au moment où les options d'achat d'actions deviennent acquises, elles peuvent être exercées. Les options d'achat d'actions faisant l'objet d'une période de conservation peuvent être exercées à la fin de la période de conservation. Le dirigeant qui n'a pas atteint son exigence d'actionariat 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.
Récupération	Depuis décembre 2009, les options d'achat d'actions attribuées font l'objet d'une clause de récupération en cas de fausse déclaration importante entraînant un retraitement des résultats financiers ou d'erreur grave, sur une période de récupération de 36 mois. En cas de fausse déclaration ou d'erreur grave, le comité déterminera l'étendue de la récupération (c.-à-d. qui sera touché sur le plan individuel ou à l'échelle du plan et dans quelle mesure) compte tenu des circonstances particulières.
Autre	Depuis les attributions d'options d'achat d'actions faites en 2009, les options d'achat d'actions non acquises peuvent être annulées par le comité pour quelque motif que ce soit.

Acquisition en bloc — Pour tous les plans à base de titres de participation de TD, la totalité de l'attribution devient accessible à la fin de la période d'acquisition entière, ce qui est aussi appelé acquisition en bloc. Une autre démarche courante consiste à permettre que les attributions de titres de participation deviennent acquises graduellement ou au prorata. Au sein de TD, nous estimons que l'acquisition en bloc favorise le rapprochement avec la valeur à long terme pour les actionnaires et nous permet de tenir compte de la performance rajustée en fonction du risque sur toute la durée de l'attribution.

Unités d'actions

Type	Unités d'actions fondées sur la performance	Unités d'actions incessibles
Admissibilité	Dirigeant de la banque qui occupe une fonction de premier vice-président ou une fonction à un échelon supérieur.	Dirigeant de la banque qui occupe un poste de niveau inférieur à celui de premier vice-président; dirigeants des Services bancaires de gros; et certains autres employés.
Description	Les unités d'actions fondées sur la performance sont des unités d'actions fictives dont la valeur suit celle des actions ordinaires de TD. Le nombre d'unités attribuées est établi d'après le cours de clôture à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution. Le nombre final d'unités d'actions fondées sur la performance variera entre 80 % et 120 % du nombre initial attribué d'après le RTA de la banque sur trois ans par rapport à la moyenne du groupe de référence de la façon suivante : (RTA de TD - RTA moyen groupe de réf.) x 3 + 100 %	Les unités d'actions incessibles sont des unités d'actions fictives dont la valeur suit celle des actions ordinaires de TD. Le nombre d'unités attribuées est établi d'après le cours de clôture à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution.
Rajustement en fonction du risque	À l'échéance, le comité a la latitude de diminuer le nombre d'unités d'au plus 20 % au niveau du plan ou de la personne compte tenu d'un examen des risques pris pour atteindre les résultats de l'entreprise sur la durée de l'attribution.	
Récupération	Toutes les unités d'actions font l'objet d'une clause de récupération en cas de fausse déclaration entraînant un retraitement des résultats financiers ou d'erreur grave, au cours d'une période de récupération de 36 mois. En cas de fausse déclaration ou d'erreur grave, le comité déterminera l'étendue de la récupération (c.-à-d., qui sera touché, sur le plan individuel ou à l'échelle du plan et dans quelle mesure) compte tenu des circonstances particulières.	
Équivalents de dividendes	Les dividendes seront réinvestis dans d'autres unités qui seront payées à l'échéance.	
Date d'acquisition et d'échéance	Les attributions deviennent acquises en bloc et arrivent à échéance au troisième anniversaire de la date d'attribution.	
Période de conservation	Les unités d'actions pour certains dirigeants établis au Royaume-Uni font aussi l'objet d'une période de conservation après l'acquisition afin de respecter les exigences réglementaires du Royaume-Uni.	
Mode de paiement	En espèces à l'échéance ou à la fin de la période de conservation (le cas échéant), à moins que le dirigeant n'ait choisi auparavant de les différer sous forme d'UAD. Les UAD sont des unités d'actions fictives dont la valeur suit le cours des actions ordinaires, des unités supplémentaires s'y ajoutent lorsque des dividendes sont versés sur les actions ordinaires et elles peuvent être rachetées au comptant uniquement après la cessation des fonctions au sein de la banque pour quelque motif que ce soit.	
Autre	Le comité peut réduire la valeur de rachat des unités dans des circonstances exceptionnelles.	

La banque a aussi émis des unités d'actions à acquisition conditionnelle (UAAC) à un petit nombre de dirigeants. Les UAAC sont semblables aux UAD mais elles deviennent habituellement acquises sur une période pouvant atteindre cinq ans.

Plan de primes en espèces différées

Admissibilité	Certains dirigeants du Royaume-Uni qui font l'objet d'exigences réglementaires particulières concernant la composition et la structure de la rémunération.
Description	Attributions en espèces différées qui deviennent acquises chaque année sur trois ans à raison de 33 % par année. Un paiement en espèces supplémentaire, appelé coupon de crédit de service, est calculé par le comité et est payé au moment du dernier paiement en espèces, sous réserve que les modalités et conditions du plan soient respectées. Pour les attributions faites en 2012, le coupon de crédit de service correspondra à 10 % de la valeur des attributions en espèces différées versées (après les rajustements décrits ci-après).
Rajustement en fonction du risque	Pour toutes les attributions en espèces différées, le comité a le pouvoir de rajuster la valeur de l'attribution de $\pm 20\%$ à l'échéance au niveau du plan ou de la personne d'après un examen des risques pris pour atteindre les résultats de l'entreprise sur la durée de l'attribution.
Récupération	Les attributions en espèces différées font l'objet d'une clause de récupération en cas de fausse déclaration importante entraînant un retraitement des résultats financiers ou d'erreur grave, au cours d'une période de récupération de 36 mois. En cas de fausse déclaration ou d'erreur importante, le comité déterminera l'étendue de la récupération (c.-à.-d., qui sera touché, sur le plan individuel ou à l'échelle du plan, et dans quelle mesure) compte tenu des circonstances particulières.
Mode de paiement	En espèces après chaque date d'acquisition.
Autre	Le comité peut réduire la valeur des attributions en espèces différées dans des circonstances exceptionnelles.

EXIGENCES D'ACTIONNARIAT

Les exigences d'actionnariat de la banque visent à rapprocher les intérêts des dirigeants de la banque et ceux des actionnaires qui détiennent leurs titres à long terme et elles sont parmi les plus élevées du marché canadien. Le chef de la direction demeure visé par l'exigence d'actionnariat pendant deux ans après son départ à la retraite et pendant un an après sa démission. Les dirigeants qui occupent un poste de vice-président à la direction ou supérieur demeurent visés par leur exigence d'actionnariat pendant un an après leur départ à la retraite et pendant six mois après leur démission ou la cessation de leurs fonctions. Cette exigence permet de faire en sorte que les dirigeants veillent à trouver une relève compétente et à ce que la banque soit en mesure de continuer de faire progresser la valeur à long terme pour les actionnaires advenant leur départ.

Tous les dirigeants au moment d'exercer des options d'achat d'actions doivent détenir le montant équivalent au gain après impôt sous forme d'actions ordinaires de la banque, jusqu'à ce que leur exigence d'actionnariat ait été atteinte. De plus, la rémunération des dirigeants qui n'atteignent pas leur exigence d'actionnariat à la fin du délai qui leur est imparti leur sera versée sous forme de titres de participation plutôt que d'espèces, jusqu'à ce que leur exigence soit atteinte.

Les tableaux ci-après présentent les exigences d'actionnariat visant les dirigeants de la banque ainsi que les personnes occupant des postes à la haute direction des Services bancaires de gros :

Poste occupé à la banque	Exigence d'actionnariat	Années pour remplir l'EA
Président du Groupe et chef de la direction	10 x salaire de base	3
Chefs de groupe / présidents adjoints	6 x salaire de base	3
Vice-présidents à la direction	4 x salaire de base	5
Premiers vice-présidents	2 x salaire de base	5
Vice-présidents	1,5 x salaire de base	5
Poste occupé dans l'entreprise	Exigence d'actionnariat	Années pour remplir l'EA
Président et chef de la direction (Valeurs Mobilières TD)	1 x rémunération directe totale cible	3
Vice-président (Valeurs Mobilières TD)	4 x salaire de base	5
Vice-présidents adjoints / directeurs principaux	2 x salaire de base	5

Le tableau ci-après compare l'actionnariat réel à l'exigence d'actionnariat des membres de la haute direction visés :

Nom	Poste	Exigence d'actionnariat	Actionnariat réel des membres de la haute direction visés au 31 décembre 2012			Propriété en multiple du salaire de base ¹⁾	
			Titres détenus directement et rémunération différée	Sous réserve d'acquisition	Participation totale	D'après les titres détenus directement et la rémunération différée seulement	D'après la participation totale
Ed Clark	Président du Groupe et chef de la direction	10 x salaire de base	79 300 106 \$	17 748 918 \$	97 049 023 \$	52,87	64,70
Colleen Johnston	Chef de groupe, Finances et chef des finances	6 x salaire de base	5 985 274 \$	4 037 934 \$	10 023 209 \$	11,97	20,05
Bob Dorrance	Chef de groupe, Services bancaires de gros, Groupe Banque TD et président du conseil d'administration, président et chef de la direction, Valeurs Mobilières TD	1 x rémunération directe totale cible	40 072 948 \$	10 103 133 \$	50 176 081 \$	5,34	6,69
Bharat Masrani	Chef de groupe, Services bancaires personnels et commerciaux aux États-Unis, Groupe Banque TD, président et chef de la direction, TD Bank, America's Most Convenient Bank	6 x salaire de base	17 711 261 \$	8 427 099 \$	26 138 360 \$	35,26	52,03
Tim Hockey	Chef de groupe, Services bancaires canadiens, Financement auto et Cartes de crédit, Groupe Banque TD et président et chef de la direction, TD Canada Trust	6 x salaire de base	6 469 351 \$	6 346 143 \$	12 815 494 \$	12,94	25,63
Mike Pedersen	Chef de groupe, Gestion de patrimoine, Assurance et Services communs de l'entreprise, Groupe Banque TD	6 x salaire de base	1 132 745 \$	6 237 021 \$	7 369 766 \$	2,27	14,74

Note :

1) Dans le cas de M. Dorrance, la participation est un multiple de la rémunération directe totale cible.

En vertu des politiques de la banque relatives aux opérations sur les titres, il est interdit à tous les employés et administrateurs de couvrir leurs attributions au titre de la rémunération à base de titres de participation en raison d'une interdiction visant la vente à découvert, faite directement ou indirectement, d'actions de TD et d'effectuer des opérations sur des options de vente ou d'achat visant des actions de TD. Afin de renforcer cette interdiction, tous les plans de rémunération à base de titres de participation comportent une interdiction générale de conclure quelque opération ayant pour but ou effet de couvrir ou de compenser une diminution de la valeur marchande des attributions à base de titres de participation faisant partie de la rémunération.

De plus, les membres de la haute direction visés doivent communiquer publiquement, par voie de communiqué de presse, toute intention de leur part d'effectuer des opérations sur des actions ordinaires ou d'exercer des options d'achat d'actions, au moins cinq jours avant la date de l'opération. Les membres de la haute direction visés doivent aussi communiquer publiquement la création d'un plan d'aliénation automatique touchant des actions ordinaires et des options d'achat d'actions.

PROGRAMMES D'AVANTAGES SOCIAUX ET D'AVANTAGES INDIRECTS ET PLANS DE RETRAITE

Les dirigeants participent au même programme d'avantages sociaux flexible que celui offert à tous les employés, lequel prévoit un éventail complet et concurrentiel de choix pour répondre aux besoins des employés et de leur famille. Ces avantages peuvent prendre la forme d'une assurance médicale et dentaire, d'une assurance-vie et d'une protection du revenu. En Amérique du Nord, certains dirigeants de la banque sont aussi admissibles à des avantages indirects aux termes d'un compte de dépenses à l'intention des dirigeants qui peut servir à payer différents frais liés à la santé, au transport et à l'adhésion à des clubs. Tous les avantages indirects qui sont réputés imposables par l'autorité fiscale locale sont imposables pour les dirigeants et ne sont pas majorés.

Les dirigeants participent aux mêmes conventions de retraite de base que les employés. De plus, les dirigeants canadiens occupant une fonction de vice-président ou supérieure sont admissibles à un plan complémentaire de retraite à l'intention des dirigeants dont la formule actuelle prévoit une accumulation annuelle fixe des rentes pour chaque année de participation au plan qui varie selon le niveau du dirigeant. Les prestations versées dans le cadre de ce plan comprennent les prestations accessibles aux dirigeants dans les plans de retraite de TD offerts à tous les employés, ainsi que les rentes gouvernementales. Les détails relatifs

aux plans de retraite sont donnés dans la description narrative qui accompagne les tableaux des plans de retraite à la page 55 de la présente circulaire.

CONFORMITÉ AUX PRINCIPES DU CONSEIL DE STABILITÉ FINANCIÈRE

En 2009, le CSF a publié des principes visant de saines pratiques de rémunération dans le but de constituer une protection contre la prise de risques excessifs et d'améliorer la stabilité et la solidité du système financier international. Ces principes ont reçu l'appui de nombreux organismes de réglementation et gouvernements du monde entier, dont le Canada.

En 2010, le comité a demandé un examen indépendant des principaux plans de rémunération de la banque afin de confirmer qu'ils sont conformes à tous égards importants avec les principes et la gestion efficace des risques du CSF. L'examen indépendant a conclu que la banque se conformait à tous égards importants aux principes et à la gestion efficace des risques du CSF. Le tableau ci-après résume les principes pertinents et fait ressortir les principaux éléments de la conformité de la banque :

Principes du Conseil de stabilité financière	Commentaires de TD
<p>1. Le conseil d'administration de la société doit superviser activement la conception et l'application du régime de rémunération.</p>	<p>Conformité</p> <ul style="list-style-type: none"> Le CRH se compose entièrement d'administrateurs indépendants et est chargé d'approuver l'ensemble des principaux plans et politiques de rémunération des dirigeants, y compris la rémunération en espèces, la rémunération à base de titres de participation, les plans de retraite et les exigences d'actionariat.
<p>2. Le conseil d'administration de la société doit surveiller et examiner le régime de rémunération pour s'assurer qu'il fonctionne comme prévu.</p>	<p>Conformité</p> <ul style="list-style-type: none"> Le comité a mis en place un processus officiel d'approbation de la structure des plans de rémunération des dirigeants et à base de titres de participation à la grandeur de l'organisation. Les principaux indicateurs de la performance sont approuvés par le comité au début de l'exercice, et la performance est comparée aux indicateurs aux fins d'évaluation à la fin de l'exercice. Le montant global des attributions qui en résultent est approuvé chaque année. La rémunération de chaque membre de l'équipe de la haute direction, des responsables de fonctions de contrôle de la banque et des 50 employés les mieux rémunérés est approuvée chaque année par le comité. Le comité examine tous les plans importants suivant un cycle régulier afin de veiller à ce qu'ils demeurent pertinents et concurrentiels selon la tolérance au risque de TD. Les plans de rémunération sont régulièrement validés au moyen d'une évaluation des facteurs de stress.
<p>3. Le personnel responsable du contrôle financier et du contrôle des risques doit être indépendant, disposer des pouvoirs nécessaires et être rémunéré indépendamment des secteurs d'activité qu'il surveille, en fonction du rôle clé qu'il joue dans la société.</p>	<p>Conformité</p> <ul style="list-style-type: none"> En vertu du plan de rémunération des dirigeants, la rémunération des dirigeants qui occupent des fonctions de contrôle (risque, vérification, conformité, lutte contre le blanchiment d'argent et finances) repose exclusivement sur la performance de l'entreprise et le rendement individuel et exclut les indicateurs propres aux secteurs d'activité. Les décisions finales en matière de rendement, performance et rémunération pour les employés occupant des fonctions de contrôle, même ceux faisant partie des secteurs d'activité, sont prises par le responsable fonctionnel afin de réduire au minimum le risque de conflit d'intérêts.
<p>4. La rémunération doit refléter tous les types de risque.</p>	<p>Conformité</p> <ul style="list-style-type: none"> Tous les plans de rémunération de la direction comportent un élément discrétionnaire qui permet au comité de dûment tenir compte du risque dans la détermination des attributions finales. Pour faciliter cet examen, à la fin de l'exercice, le chef de la gestion des risques présente un tableau de pointage du risque de l'entreprise aux comités du risque et des ressources humaines. Ce tableau évalue la performance de l'entreprise et des secteurs d'activité par rapport à la tolérance au risque de la banque. Les décisions finales portant sur le rajustement en fonction du risque qu'il convient d'appliquer aux plans visant les dirigeants sont prises par le comité après la présentation du tableau. De plus, tous les dirigeants de la banque et tous les employés de Valeurs Mobilières TD sont évalués en fonction des responsabilités liées au risque et au contrôle dans le cadre du processus d'évaluation du rendement de fin d'année. Tous les enjeux cernés sont pris en considération au moment de l'attribution de la rémunération de fin d'année, et toutes ces situations sont examinées par le responsable des ressources humaines afin qu'il y ait une démarche uniforme à la grandeur de la banque.

Principes du Conseil de stabilité financière	Commentaires de TD
<p>5. Il doit exister une symétrie entre la rémunération et les résultats de la prise de risques.</p>	<p>Conformité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aux termes du plan de rémunération des dirigeants, tous les intéressements en espèces et toutes les attributions au titre de la rémunération sous forme de titres de participation sont variables. Cela signifie qu'un pourcentage important de la rémunération des dirigeants est tributaire de la performance de l'entreprise (comme du rendement individuel) et tient compte des risques pris en fonction du cadre de tolérance au risque de la banque. • De plus, différents autres mécanismes ont été mis en place afin qu'il existe une symétrie entre la rémunération et les résultats liés à la prise de risques. Ainsi : <ul style="list-style-type: none"> – À l'échéance, le nombre d'unités d'actions attribuées peut être réduit par le comité à hauteur de 20 % d'après une évaluation de la performance par rapport à la tolérance au risque sur une période de report de trois ans. – Toutes les attributions au titre de la rémunération des dirigeants font l'objet d'une clause de récupération en cas de fausse déclaration importante entraînant un retraitement des résultats financiers, ou en cas d'erreur grave. – Le comité peut aussi réduire à zéro la rémunération à base de titres de participation non acquise dans des circonstances exceptionnelles.
<p>6. La rémunération au rendement doit être échelonnée suivant l'horizon des risques.</p>	<p>Conformité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un pourcentage important de la rémunération totale de tous les dirigeants est attribué en tant que rémunération à base de titres de participation consistant en des unités d'actions et/ou des options d'achat d'actions dont la valeur est fondée sur le cours des actions de TD. • Les unités d'actions deviennent acquises en bloc après trois ans, et les options d'achat d'actions deviennent acquises en bloc après quatre ans, ce qui est une durée suffisante pour que l'incidence des risques se fasse ressentir sur le cours de l'action. • Pour une harmonisation encore plus efficace, le comité peut, à l'échéance, diminuer les attributions d'unités d'actions à concurrence de 20 % d'après une évaluation de la performance par rapport à la tolérance au risque sur la période de report de trois ans. Les attributions peuvent être réduites jusqu'à zéro si des circonstances imprévues ou non souhaitables surviennent. • De plus, TD impose des exigences d'actionnariat aux dirigeants au niveau des vice-présidents et aux échelons supérieurs afin de veiller à ce que leurs intérêts soient conformes à ceux des actionnaires en tout temps. Les vice-présidents à la direction et les autres dirigeants aux échelons supérieurs doivent continuer d'observer leurs exigences d'actionnariat pendant au plus deux ans une fois qu'ils ont quitté la banque.
<p>7. La combinaison d'argent liquide, de titres de participation et d'autres formes de rémunération doit correspondre au niveau de risque.</p>	<p>Conformité</p> <ul style="list-style-type: none"> • TD établit une composition espèces /titres de participation fondée sur le poste ou la capacité d'influer sur le risque de la banque, le pourcentage de l'attribution sous forme de titres de participation augmentant suivant le niveau des fonctions et l'incidence exercée sur le risque. Cinquante pour cent ou plus de la rémunération totale des vice-présidents à la direction et des dirigeants occupant un poste de niveau supérieur est versée sous forme de titres de participation qui deviennent acquis en bloc après trois ou quatre ans. Les personnes qui ont le pouvoir de prendre des décisions pouvant avoir une incidence importante sur le risque de la banque (voir la description des preneurs de risques importants à la page 51 pour de plus amples renseignements) reçoivent un minimum de 40 % de leur rémunération totale sous forme de titres de participation. • Ce pourcentage important de la rémunération faisant l'objet de conditions d'acquisition et le rajustement en fonction du risque à l'échéance permettent au comité de faire en sorte que la rémunération réelle versée corresponde à la performance rajustée en fonction du risque à long terme.

PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION EN 2012

Points saillants

- La performance de la banque a dépassé l'objectif à l'égard de la quasi-totalité des indicateurs de la performance.
- Pour établir le coefficient de performance de l'entreprise pour le chef de la direction et les personnes qui relèvent directement de lui, le comité a exercé un jugement discrétionnaire négatif pour tenir compte de la différence entre les hypothèses formulées au moment où les objectifs ont été fixés et les résultats de la performance au cours de l'exercice, de l'incidence des frais liés aux litiges engagés par la banque au cours de l'exercice et des résultats aux termes du plan pour tous les dirigeants.

La rémunération des membres de la haute direction visés est versée aux termes du plan de rémunération des dirigeants, lequel fait en sorte qu'il y ait concordance entre la rémunération et les principaux objectifs stratégiques, tout en tenant compte des risques pris au cours de l'exercice par rapport à la tolérance au risque de la banque et du rendement individuel. La présente section de la circulaire fait ressortir les principaux éléments de la performance de la banque au cours de l'exercice, explique comment cette performance a permis de générer l'ensemble des fonds disponibles pour le plan de rémunération des dirigeants, et décrit les principaux éléments de la performance qui ont été pris en considération pour chaque membre de la haute direction visé lorsque le comité a fixé la rémunération directe totale finale pour l'année. La présente section renferme également le tableau sommaire de la rémunération et d'autres tableaux qui donnent des renseignements détaillés sur la rémunération versée aux membres de la haute direction visés conformément à la forme exigée par les autorités canadiennes en valeurs mobilières.

PERFORMANCE DE LA BANQUE EN 2012

La banque a établi un tableau de pointage décrivant les indicateurs de performance clés dont il est fait état dans le rapport annuel. Le tableau ci-dessous présente la performance de la banque par rapport à ces indicateurs en 2012.

INDICATEURS DE PERFORMANCE EN 2012	OBJECTIF ATTEINT	RÉSULTATS DE LA BANQUE EN 2012 ¹⁾
Aspects financiers		
• Dépasser les autres institutions bancaires quant au RTA ²⁾	✓	• Rendement de TD : RTA de 11,9 % par rapport au rendement moyen de 11,1 % des autres institutions bancaires canadiennes
• Augmenter le bénéfice par action (BPA) rajusté de 7 à 10 %	✓	• Croissance de 8 % du BPA rajusté
• Dépasser les autres institutions bancaires quant au rendement moyen des actifs pondérés en fonction des risques	✓	• Rendement de TD : 2,83 %, par rapport au rendement moyen de 2,39 % des autres institutions bancaires canadiennes
Secteurs d'exploitation		
• Faire croître les revenus plus rapidement que les frais	✓	• Croissance des revenus supérieure de 1,6 % à la croissance des frais
• Investir dans les activités principales pour améliorer l'expérience client	✓	• Amélioration du ratio d'efficacité rajusté qui s'est établi à 56,5 % comparativement à 57,5 % • Pour de plus amples renseignements sur les investissements de la banque dans les activités principales, voir le rapport annuel.
Clients		
• Améliorer l'IEC	✓	• IEC de 32 % (objectif : 29,8 %)
• Investir dans les activités principales afin de rehausser la satisfaction des clients	✓	• TD Canada Trust classée au premier rang par J.D. Power and Associates pour la satisfaction de la clientèle parmi les cinq grandes banques de détail pour la 7 ^e année d'affilée ³⁾ • Reconnue par Ipsos (auparavant Synovate) comme la meilleure des cinq grandes banques canadiennes pour l'excellence du service à la clientèle pour la 8 ^e année consécutive • TD Bank, America's Most Convenient Bank reconnue comme l'une des meilleures banques aux États-Unis par le magazine <i>Money</i> .

INDICATEURS DE PERFORMANCE EN 2012	OBJECTIF ATTEINT	RÉSULTATS DE LA BANQUE EN 2012 ¹⁾
Employés		
<ul style="list-style-type: none"> • Offrir un milieu de travail de qualité extraordinaire et être reconnue à cet égard • Améliorer la satisfaction des employés en prenant les mesures suivantes : <ul style="list-style-type: none"> – 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 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> • Cote d'engagement des employés⁴⁾ établie à 4,16 à l'automne 2012, par rapport à un objectif de 4,0 • Nommée un des 100 meilleurs employeurs au Canada par Mediacorp • Nommée un des 50 meilleurs employeurs du Canada par Aon Hewit • TD Bank, America's Most Convenient Bank nommée comme un des meilleurs lieux de travail en Amérique pour les employés de la communauté GLBT par le Human Rights Campaign • Investissement de 109,1 millions de dollars dans la formation et le perfectionnement des employés • TD Bank, America's Most Convenient Bank nommée parmi les 125 meilleurs choix du Training Magazine pour la formation et le perfectionnement des employés
Collectivité		
<ul style="list-style-type: none"> • Faire don d'au moins 1 % de notre bénéfice avant impôts au pays (moyenne de cinq ans) à des organismes de bienfaisance et sans but lucratif • Faire des contributions positives : <ul style="list-style-type: none"> – soutenir les activités de bénévolat et de financement des employés dans la collectivité – soutenir nos domaines d'intervention prioritaires, notamment l'éducation et les compétences financières, la création de possibilités d'épanouissement pour les jeunes, la création d'initiatives pour l'offre de logements abordables, et l'environnement • Protéger et préserver l'environnement 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ✓ ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> • Au Canada, dons et parrainages communautaires représentant 1,3 %⁵⁾, ou 45,3 millions de dollars, contre 1,3 % ou 42,6 millions de dollars en 2011 • Aux États-Unis, dons et parrainages communautaires de 19,5 millions de dollars US, contre 23,7 millions de dollars US en 2011 • Au Royaume-Uni, dons et parrainages communautaires de 64 023 £, contre 73 857 £ en 2011 • Subventions de 316 000 \$ versées sous forme de bénévolat des employés au Canada à plus de 496 organismes • Affectation de 25,9 millions de dollars, ou 57,2 % des contributions à la collectivité, à la promotion de nos domaines d'intervention prioritaires au Canada • Distribution de 4,8 millions de dollars entre 1 089 projets communautaires de préservation de l'environnement par l'entremise de la Fondation TD des amis de l'environnement; affectation supplémentaire de 5,95 millions de dollars du budget de contributions à la collectivité de TD au soutien de projets environnementaux⁶⁾

Notes :

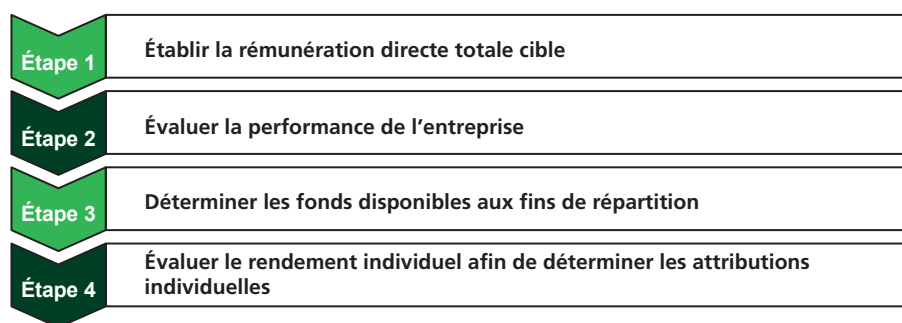
- 1) Les indicateurs de performance qui comprennent une composante bénéfice sont fondés sur les résultats rajustés d'un exercice complet de la banque. Pour ce qui est des autres institutions financières, le bénéfice a été rajusté de façon comparable pour exclure des éléments non sous-jacents précis. Les résultats dressés selon les PCGR en vertu des IFRS portent la mention « comme présentés ». Les résultats rajustés (à l'exclusion des « éléments à noter », déduction faite des impôts sur le résultat, des résultats comme présentés) et les termes analogues ne sont pas définis selon les PCGR et pourraient donc avoir une signification différente d'une terminologie similaire utilisée par d'autres émetteurs. Pour d'autres explications, et pour obtenir une liste des éléments à noter et un rapprochement des mesures financières non conformes aux PCGR, voir la rubrique « Présentation de l'information financière de la Banque » dans le rapport annuel 2012. La Banque a effectué la transition des PCGR du Canada aux IFRS à la date d'effet du 1^{er} novembre 2011.
- 2) Le RTA est établi pour un exercice complet, allant du 1^{er} novembre 2011 au 31 octobre 2012.
- 3) TD Canada Trust a reçu le pointage numérique le plus élevé des cinq grandes banques de détail dans l'enquête exclusive sur la satisfaction de la clientèle du secteur bancaire de détail canadien réalisée en 2012 par J.D. Power and Associates. L'enquête repose sur un total de 11 764 réponses. Les résultats de cette enquête exclusive, réalisée de février à mai 2012, font état de l'expérience et des perceptions des clients. Visitez le site jdpower.com.
- 4) L'engagement des employés est évalué sur une échelle de un à cinq.
- 5) Valeur calculée en divisant les dons versés au Canada par la moyenne mobile du revenu net avant impôt sur cinq ans.
- 6) Comprend un don unique de 500 000 \$ de la Fondation TD des amis de l'environnement à Conservation de la nature Canada pour le programme Forêts TD.

Le tableau de pointage vise à communiquer les domaines d'intervention prioritaires pour la banque et influence la rémunération du chef de la direction et des autres dirigeants de deux façons. Premièrement, les mesures de la performance intégrées dans la structure du plan de rémunération des dirigeants ont été choisies de manière à correspondre essentiellement aux indicateurs de la performance prévus dans le tableau de pointage. Deuxièmement, dans le cadre de l'évaluation du rendement du chef de la direction, le conseil examine les résultats du tableau de pointage de la performance (en plus d'autres objectifs de rendement individuel précis) afin de faire en sorte d'obtenir un aperçu du rendement sous plusieurs aspects tenant compte d'importantes mesures financières et non financières.

Engagement des employés – Deux fois l'an, tous les employés de TD prennent part à Info TD, un sondage confidentiel effectué auprès des employés afin d'évaluer les aspects qui importent le plus pour nos employés, notamment ce qu'ils pensent de leur travail, de leur gestionnaire, des personnes avec lesquelles ils travaillent et de l'organisation. La cote d'engagement des employés se compose de trois questions se rapportant à ce que les employés éprouvent envers leur travail, à la fierté qu'ils ressentent du fait qu'ils travaillent pour TD et à leur avenir au sein de l'organisation. La cote d'engagement des employés représente le niveau d'engagement de l'employé à l'égard de son travail et de l'organisation.

RÉMUNÉRATION EN FONCTION DE LA PERFORMANCE EN 2012 AUX TERMES DU PLAN DE RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

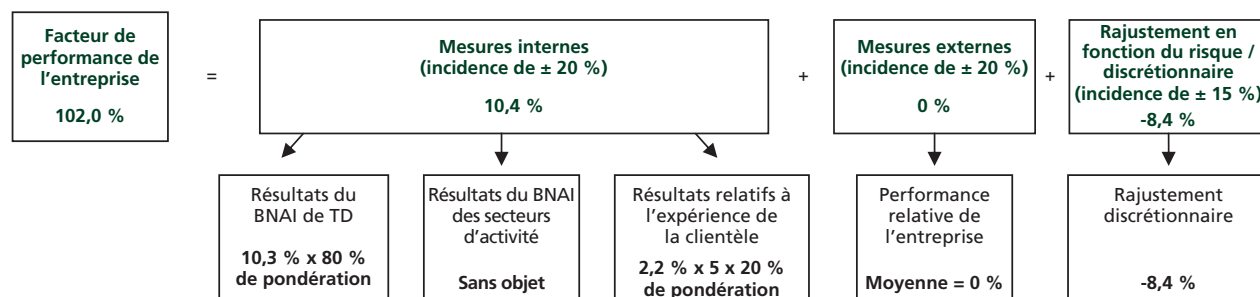
Dans la section de la présente circulaire portant sur la démarche en matière de rémunération, les quatre étapes ci-dessous utilisées pour établir les attributions annuelles au titre de la rémunération aux termes du plan de rémunération des dirigeants sont décrites en détail.



Les étapes deux à quatre ont lieu à la fin de l'exercice et visent à faire en sorte que les attributions finales au titre de la rémunération soient correctement alignées sur la performance rajustée en fonction des risques de la banque.

Étape 2 Évaluer la performance de l'entreprise en 2012

Le schéma ci-dessous résume le calcul du facteur de performance de l'entreprise pour le chef de la direction et les personnes qui relevaient directement de lui en 2012.



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

Mesures	Description de la performance en 2012 ¹⁾																																
1. Internes	<ul style="list-style-type: none"> Le tableau ci-après fait état des résultats par rapport aux objectifs qui avaient été établis pour les mesures internes de la performance en 2012 pour les membres de la haute direction visés et les autres personnes relevant directement du chef de la direction : <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2011 Réel</th> <th>2012 Objectif</th> <th>2012 Réel</th> <th>2012 /Objectif</th> <th>Effet de levier</th> <th>Pondération</th> <th>Influence sur le facteur</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>BNAI (croissance) (en millions)</td> <td>6 432 \$</td> <td>6 415 \$</td> <td>7 075 \$</td> <td>10,3 %</td> <td>1</td> <td>80 %</td> <td>8,2 %</td> </tr> <tr> <td>IEC (différence)</td> <td>29,4 %</td> <td>29,8 %</td> <td>32,0 %</td> <td>2,2 %</td> <td>5</td> <td>20 %</td> <td>2,2 %</td> </tr> <tr> <td colspan="7" style="text-align: right;">Total</td> <td>10,4 %</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> Le comité a approuvé les objectifs du BNAI au début de l'exercice compte tenu des perspectives pour 2012, notamment d'éventuelles perspectives défavorables comme la faiblesse persistante des taux d'intérêt, des changements constants de la réglementation, un ralentissement éventuel de la croissance économique et une réduction de l'activité des marchés. Au moment de fixer les objectifs, le comité a comparé la performance prévue de la banque à celle du groupe de référence et a conclu que des rajustements discrétionnaires seraient apportés s'il devait y avoir entre les hypothèses initiales et la performance réelle des différences importantes qui n'étaient pas directement attribuables à des mesures prises par la direction au cours de l'exercice. Le comité a jugé que les objectifs établis comportaient un niveau approprié de difficulté fondé sur des hypothèses concernant les facteurs externes auxquels la banque serait confrontée au cours de l'exercice. L'IEC est un indice composé résultant de plus de 70 calculs d'IEC indépendants provenant des différentes entreprises de la banque. Chaque année, la pondération de l'indice composé est améliorée pour tenir compte des changements touchant les entreprises et pour veiller à ce que les mesures d'IEC sous-jacentes motivent des comportements appropriés parmi nos employés en contact avec le public. Par suite du changement apporté au calcul de l'indice composé, le résultat de 2011 a été retraité par rapport aux données déjà présentées afin de permettre une comparaison appropriée d'une année à l'autre. À la fin de l'exercice, les résultats finaux du BNAI et de l'IEC ont été comparés aux objectifs qui avaient été fixés, et l'incidence produite sur la performance de l'entreprise a été calculée. 		2011 Réel	2012 Objectif	2012 Réel	2012 /Objectif	Effet de levier	Pondération	Influence sur le facteur	BNAI (croissance) (en millions)	6 432 \$	6 415 \$	7 075 \$	10,3 %	1	80 %	8,2 %	IEC (différence)	29,4 %	29,8 %	32,0 %	2,2 %	5	20 %	2,2 %	Total							10,4 %
	2011 Réel	2012 Objectif	2012 Réel	2012 /Objectif	Effet de levier	Pondération	Influence sur le facteur																										
BNAI (croissance) (en millions)	6 432 \$	6 415 \$	7 075 \$	10,3 %	1	80 %	8,2 %																										
IEC (différence)	29,4 %	29,8 %	32,0 %	2,2 %	5	20 %	2,2 %																										
Total							10,4 %																										
2. Externes	<ul style="list-style-type: none"> Le groupe de référence se composait des six sociétés suivantes en 2012 : Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, PNC Financial, Banque Royale du Canada, Banque Scotia et US Bancorp. Le tableau ci-dessous fait état de la performance réelle par rapport aux mesures de la performance relative approuvées par le comité. Puisque le rang est attribué en fonction de sept sociétés (y compris TD), une quatrième place correspond au point médian. <table border="1"> <thead> <tr> <th>Mesure</th> <th>Résultat</th> <th>Rang</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Rendement rajusté des actifs pondérés en fonction des risques</td> <td>2,8 %</td> <td>2^e</td> </tr> <tr> <td>RTA sur 1 an</td> <td>11,9 %</td> <td>3^e</td> </tr> <tr> <td>Croissance rajustée du BPA</td> <td>8,2 %</td> <td>5^e</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> Le comité prend également en considération plusieurs autres indicateurs de performance clés — les fonds propres de première catégorie, le rendement des capitaux propres, le levier d'exploitation et le ratio des charges de rémunération et d'avantages sociaux — afin de s'assurer que les résultats de la banque ne s'écartent pas de façon importante de ceux des autres institutions financières. En 2012, les résultats de la banque étaient comparables à ceux des autres institutions à l'égard de ces mesures, à l'exception du levier d'exploitation qui a été inhabituellement positif par rapport aux autres institutions. Après avoir examiné le tableau de pointage et analysé la performance relative avec la haute direction, dont le chef de la direction et le chef des finances, le comité a convenu que la performance relative était légèrement au-dessus du point médian en 2012. Le comité a jugé qu'aucun rajustement ne devait être apporté en 2012 pour la performance relative. 	Mesure	Résultat	Rang	Rendement rajusté des actifs pondérés en fonction des risques	2,8 %	2 ^e	RTA sur 1 an	11,9 %	3 ^e	Croissance rajustée du BPA	8,2 %	5 ^e																				
Mesure	Résultat	Rang																															
Rendement rajusté des actifs pondérés en fonction des risques	2,8 %	2 ^e																															
RTA sur 1 an	11,9 %	3 ^e																															
Croissance rajustée du BPA	8,2 %	5 ^e																															
3a. Rajustement en fonction du risque	<ul style="list-style-type: none"> À la fin de l'exercice, le chef de la gestion des risques a remis un tableau de pointage du risque de l'entreprise aux comités du risque et des ressources humaines. Le tableau de pointage a tenu compte des évaluations qualitatives et quantitatives de tous les types de risques à la grandeur de la banque et a permis de conclure que toutes les entreprises ont exercé leurs activités en respectant la tolérance au risque approuvée en 2012. Par conséquent, le comité n'a approuvé aucun rajustement en fonction du risque à l'égard du plan de rémunération des dirigeants en 2012. 																																

Mesures	Description de la performance en 2012 ¹⁾
3b. Autres rajustements discrétionnaires	<ul style="list-style-type: none"> À la fin de l'exercice, le comité examine d'autres facteurs pertinents pour établir les facteurs de performance finaux de l'entreprise à appliquer. En 2012, le comité a comparé les résultats réels aux hypothèses qui avaient été formulées lorsque les objectifs du BNAI avaient été établis. Il en est ressorti que de nombreuses perspectives défavorables prévues ne s'étaient pas matérialisées dans la mesure prévue au moment de fixer les objectifs. Le comité a donc jugé qu'il convenait d'exercer son jugement discrétionnaire afin de modérer les résultats en vertu du plan. De plus, le comité a pris en considération l'incidence de la provision pour litiges qui a été présentée comme un élément à noter au cours de l'exercice. Même si cette provision n'était pas liée aux activités poursuivies et qu'elle résultait de relations avec la clientèle créées au sein de Commerce Bank avant son acquisition par la banque, il s'agissait de frais financiers importants ayant une incidence sur la banque. Par conséquent, le comité a jugé qu'il convenait d'appliquer un jugement discrétionnaire négatif aux résultats calculés aux termes du plan pour le chef de la direction et les autres hauts dirigeants de la banque. Le comité a aussi tenu compte d'autres facteurs, comme les variations annuelles des attributions incitatives aux termes du plan pour tous les dirigeants et il a exercé un jugement discrétionnaire négatif entraînant une légère réduction supplémentaire. Après avoir examiné les attributions établies au moyen d'un calcul aux termes du plan, la différence entre les hypothèses et les résultats réels, l'incidence de la provision pour litiges et les résultats aux termes du plan pour tous les dirigeants, le comité a exercé un jugement discrétionnaire négatif de 8,4 % pour obtenir un facteur de performance de l'entreprise final de 102,0 % qu'il a jugé approprié compte tenu de la performance réalisée au cours de l'exercice.

Note :

- 1) Les indicateurs de performance qui comprennent une composante bénéfique sont fondés sur le bénéfice rajusté d'un exercice complet de TD comme il est expliqué à la rubrique « Présentation de l'information financière de la banque » à la page 8 du rapport annuel de 2012. Pour ce qui est des sociétés du groupe de référence, le bénéfice a été rajusté de façon comparable pour exclure des éléments non sous-jacents précis.



Déterminer les fonds disponibles pour 2012

Un facteur de performance de l'entreprise de 102,0 % signifie que le comité pourrait accorder des attributions totales au titre de la rémunération variable aux différents membres de l'équipe de la haute direction, y compris le chef de la direction, correspondant à 102,0 % de la rémunération variable cible de ces personnes. Les attributions réelles ont été supérieures au résultat de la multiplication de la cible de rémunération variable individuelle par le facteur de performance de l'entreprise pour certains dirigeants, et elles ont été inférieures pour d'autres.

$$\boxed{\text{Fonds disponibles aux fins de répartition}} = \boxed{\text{Total des objectifs de rémunération variable (espèces + titres de participation)}} \times \boxed{\text{Facteur de performance de l'entreprise}}$$



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

L'étape finale du calcul des attributions en fin d'exercice consiste en une évaluation du rendement individuel du dirigeant, laquelle sert à attribuer la rémunération variable finale provenant de l'ensemble des fonds disponibles en vertu du plan de rémunération des dirigeants. Le rendement individuel du chef de la direction de TD, M. Ed Clark, est évalué à la fin de l'exercice dans le cadre d'un processus exhaustif accompli par le président du conseil et le président du CRH. L'évaluation tient compte des commentaires formulés par tous les membres du conseil et comporte un examen du rendement par rapport aux objectifs dont ont convenu M. Clark et le conseil au début de l'exercice ainsi que de la performance de la banque indiquée sur le tableau de pointage d'entreprise (les principaux points du tableau de pointage d'entreprise sont décrits à la page 37 de la présente circulaire).

En s'appuyant sur cette évaluation annuelle et en consultation avec le conseiller indépendant du comité, le comité recommande au conseil la rémunération directe totale du chef de la direction qui comprend le salaire de base et l'intéressement annuel en espèces ainsi que les attributions au titre de la rémunération à base de titres de participation.

Rendement du chef de la direction

Sous le leadership de M. Clark, la banque a connu une autre très bonne année en 2012, le bénéfice par action progressant de 8 % et le bénéfice rajusté dépassant les 7 milliards de dollars pour la première fois malgré un contexte d'exploitation difficile. La banque a obtenu ces résultats tout en continuant d'investir dans la croissance, en ouvrant 65 nouveaux emplacements de détail au cours de l'exercice. Le bénéfice net rajusté a augmenté dans tous les secteurs et la croissance a dépassé 10 % dans les secteurs des services bancaires personnels et commerciaux au Canada et aux États-Unis. Conformément à la stratégie de la banque axée sur les activités de détail, plus de 88 % du bénéfice a été généré par les activités de détail de la banque.

La banque a aussi continué d'être reconnue pour l'importance qu'elle accorde à une expérience clients agréable et à sa culture unique et inclusive à l'égard du personnel, deux aspects qui sont essentiels au succès de la stratégie de la banque dans le secteur des activités de détail. TD Canada Trust a été reconnue par J.D. Power and Associates en tant que chef de file de la satisfaction de la clientèle parmi les grandes banques canadiennes pour la septième année consécutive, et par Ipsos pour l'excellence de son service à la clientèle pour la huitième année de suite. La puissante image de marque de la banque à titre d'employeur a par ailleurs de nouveau été reconnue en 2012, TD ayant été classée parmi les 100 meilleurs employeurs du Canada pour une sixième année consécutive. TD Bank, America's Most Convenient Bank continue d'être reconnue comme un chef de file du service à la clientèle et de la commodité en offrant de plus longues d'ouverture que ses concurrents dans la région comprise entre le Maine et la Floride.

Outre les résultats financiers et non financiers obtenus au cours de l'exercice, M. Clark et l'équipe de la haute direction ont pris certaines mesures proactives à l'égard d'une période de faible croissance économique qui pourrait se prolonger. La banque a adopté un programme de productivité destiné à soutenir des investissements continus favorisant une expérience clients et employés de premier plan tout en tenant compte d'un contexte de gestion serrée de la croissance des charges. La banque a aussi annoncé deux acquisitions : le portefeuille de cartes de crédit de Target aux États-Unis et Epoch Investment Partners, lesquelles sont conformes à la stratégie de la banque et lui permettront de poursuivre sa croissance.

Dans le cadre de son évaluation de la performance et de la rémunération, le comité a aussi tenu compte de l'incidence de la provision pour litiges présentée comme élément à noter au cours de l'exercice. Même si cette provision n'était pas liée aux activités poursuivies et qu'elle a résulté des relations avec la clientèle créées au sein de Commerce Bank avant son acquisition, elle représente une charge financière importante pour la banque et, par conséquent, il a semblé opportun d'apporter des rajustements à la rémunération. Des rajustements ont été apportés au facteur de performance de l'entreprise pour tous les membres de la haute direction ainsi qu'à la rémunération individuelle accordée à M. Clark et à M. Masrani.

Rémunération du chef de la direction

Au début de l'exercice, le CRH a travaillé avec son conseiller indépendant à établir un objectif de rémunération pour le chef de la direction en 2012. À cette fin, le comité a tenu compte des objectifs de rémunération des autres grandes institutions financières ainsi que de la taille relative de celles-ci, et du rendement et de l'expérience relatifs du chef de la direction. Après avoir examiné ces facteurs, le CRH a recommandé et le conseil a approuvé un objectif de rémunération de 11 millions de dollars pour l'exercice 2012, soit aucun changement par rapport à l'objectif de 2011 pour le chef de la direction.

Le tableau ci-dessous indique les résultats calculés obtenus en appliquant le facteur de performance de l'entreprise de 102,0 % à la rémunération totale cible du chef de la direction.

	Rémunération cible de 2012	Facteur de performance de l'entreprise de 2012	Fonds disponibles en 2012
Salaire	1 500 000 \$	s.o.	1 500 000 \$
Intéressement en espèces	1 800 000 \$	102,0 %	1 836 000 \$
Intéressement à base de titres de participation	7 700 000 \$	102,0 %	7 854 000 \$
Rémunération directe totale	11 000 000 \$	s.o.	11 190 000 \$

En raison de l'ensemble du rendement du chef de la direction et compte tenu de l'incidence de la provision pour litiges présentée comme élément à noter en 2012, et de la diminution annuelle du facteur de performance de l'entreprise pour les membres de l'équipe de la haute direction, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 10 750 000 \$ pour M. Clark, soit une diminution de 5 % par rapport à 2011. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Clark pour les deux derniers exercices ainsi que la composition de cette rémunération :

	2011	2012	% du total de 2012
Salaire	1 500 000 \$	1 500 000 \$	14 %
Intéressement en espèces	1 960 000 \$	1 725 000 \$	16 %
Intéressement à base de titres de participation	7 815 000 \$	7 525 000 \$	70 %
Rémunération directe totale	11 275 000 \$	10 750 000 \$	100 %

En 2011 comme en 2012, M. Clark a choisi de différer la totalité de son attribution incitative en espèces sous forme d'UAD. De cette manière, la valeur qu'il réalisera éventuellement sera liée à la performance du cours de l'action de TD après qu'il aura pris sa retraite de la banque.

Rémunération en fonction de la performance du chef de la direction pendant son mandat

Le tableau ci-après compare la valeur à la date d'attribution de la rémunération versée à M. Clark compte tenu de sa performance en tant que chef de la direction et la valeur réelle représentée par ses attributions au titre de la rémunération pendant son mandat. La rémunération réelle qu'il a reçue comprend le salaire et les paiements incitatifs en espèces, ainsi que la valeur à l'échéance des unités d'actions attribuées (ou la valeur actuelle des unités qui sont en cours), la valeur des options d'achat d'actions exercées pendant la période et la valeur des options d'achat d'actions dans le cours non exercées. Cette analyse permet au comité de tenir compte de questions liées à la rémunération pour le chef de la direction au moment d'établir les nouvelles attributions.

Exercice	Rémunération directe totale versée (en milliers) ¹⁾	Valeur réelle de la rémunération directe totale au 31 décembre 2012 (en milliers)	Valeur de 100 \$		
			Période	M. Clark ²⁾	Actionnaires ³⁾
2003	11 125 \$	19 909 \$	31/10/02 à 31/12/12	179 \$	400 \$
2004	11 550 \$	17 539 \$	31/10/03 à 31/12/12	152 \$	259 \$
2005	11 050 \$	12 441 \$	31/10/04 à 31/12/12	113 \$	225 \$
2006	11 400 \$	12 456 \$	31/10/05 à 31/12/12	109 \$	192 \$
2007	13 500 \$	14 130 \$	31/10/06 à 31/12/12	105 \$	160 \$
2008	11 000 \$	19 356 \$	31/10/07 à 31/12/12	176 \$	142 \$
2009	10 400 \$	13 864 \$	31/10/08 à 31/12/12	133 \$	171 \$
2010	11 275 \$	11 908 \$	31/10/09 à 31/12/12	106 \$	151 \$
2011	11 275 \$	11 685 \$	31/10/10 à 31/12/12	104 \$	122 \$
2012	10 750 \$	8 846 \$	31/10/11 à 31/12/12	82 \$	115 \$
			Moyenne pondérée	125 \$	194 \$

Notes :

- 1) Comprend le salaire et la rémunération variable versée à la fin de l'exercice relativement à la performance au cours de l'exercice. 2008 comprend la rémunération à base de titres de participation qui ont été attribués et qui sont par la suite devenus caducs. 2009 exclut une attribution d'options ponctuelle faite à M. Clark en mars 2009 afin de remplacer la valeur des prestations de retraite auxquelles il a renoncé au moment de la prolongation de son contrat de travail.
- 2) Ce montant représente la valeur réelle pour M. Clark de chaque tranche de 100 \$ de sa rémunération directe totale au cours de l'exercice indiqué.
- 3) Ce montant représente la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ fait dans des actions ordinaires le premier jour de la période indiquée, en supposant le réinvestissement des dividendes.



Évaluer le rendement individuel aux fins de la détermination des attributions individuelles — Autres membres de la haute direction visés

L'étape finale du calcul des attributions en fin d'exercice pour les autres membres de la haute direction visés en vertu du plan de rémunération des dirigeants consiste en une évaluation de leur rendement et l'attribution d'une rémunération fondée sur cette évaluation. C'est le chef de la direction qui évalue le rendement individuel des autres membres de la haute direction visés par rapport à des objectifs prédéfinis dont le membre de la haute direction visé et le chef de la direction ont convenu au début de l'exercice.

Pour procéder à une évaluation globale du rendement des personnes relevant directement du chef de la direction, qui prend en compte des mesures non financières, le chef de la direction et le chef des ressources humaines se réunissent avec l'auditeur en chef et le chef de la gestion des risques pour connaître leur avis sur l'importance accordée au contrôle, la culture d'entreprise, le ton au niveau de la direction, les capacités, les exigences et/ou la structure organisationnelle. De plus, pour les responsables des principales fonctions de contrôle, y compris le chef des finances, le chef de la gestion des risques, le chef de la conformité, l'auditeur en chef et le chef, Lutte mondiale contre le blanchiment d'argent, le chef de la direction rencontre les membres des comités du risque et de l'audit du conseil pour recevoir leurs commentaires sur le rendement des dirigeants.

Compte tenu des résultats obtenus dans le cadre du processus d'évaluation annuel décrit plus haut, et en consultation avec le conseiller indépendant du comité, le comité examine et approuve la rémunération directe totale des membres de la haute direction visés, y compris le salaire de base ainsi que l'intéressement en espèces et les attributions au titre de la rémunération à base de titres de participation pour l'année.

Colleen Johnston

M^{me} Johnston, qui représente la banque à l'extérieur et dirige plusieurs initiatives financières et non financières clés à la grandeur de l'entreprise, notamment le programme de productivité qui aide grandement la banque à poursuivre ses investissements visant à offrir une expérience clients et employés de premier plan dans un contexte de gestion serrée de la croissance des charges, continue de jouer un rôle important dans la réussite de TD. Au cours de l'année, M^{me} Johnston a été nommée chef des finances de l'année par Financial Executives International Canada, PWC et Robert Half International. De plus, sous son leadership, l'équipe des relations avec les investisseurs a continué d'être reconnue en tant que chef de file au Canada en se voyant décerner six prix par le magazine IR, notamment le Grand prix des meilleures relations avec les investisseurs (sociétés à forte capitalisation) et le prix Meilleures relations avec les investisseurs par un chef des finances (sociétés à forte capitalisation).

Compte tenu de la diminution annuelle du facteur de performance de l'entreprise pour les membres de l'équipe de la haute direction, ainsi que de la qualité du rendement global de M^{me} Johnston, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 2 950 000 \$, soit une diminution de 2 % par rapport à 2011. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M^{me} Johnston pour les deux derniers exercices :

	2011	2012	% du total de 2012
Salaire	500 000 \$	500 000 \$	17 %
Intéressement en espèces	700 000 \$	680 000 \$	23 %
Intéressement à base de titres de participation	1 800 000 \$	1 770 000 \$	60 %
Rémunération directe totale	3 000 000 \$	2 950 000 \$	100 %

Bob Dorrance

Sous le leadership de M. Dorrance, les Services bancaires de gros ont obtenu un bénéfice net de 880 millions de dollars, soit une hausse de 8 % par rapport à 2011. Ce résultat a été obtenu grâce aux meilleurs résultats des activités principales, en partie contrebalancés par une baisse des profits sur les valeurs mobilières du portefeuille de placements. Au cours de l'exercice, l'entreprise a continué à réaliser son objectif stratégique consistant à occuper la position de chef de file en matière de courtage de valeurs au sein du marché canadien, notamment en occupant le premier rang pour les opérations sur les blocs d'actions et les syndications, de numéro deux pour la prise ferme de titres d'emprunt de sociétés et de numéro trois pour les opérations de fusions et acquisitions annoncées. La performance réalisée au cours de l'exercice a produit un rendement des fonds propres ordinaires de plus de 20 % malgré une hausse importante des fonds propres aux fins de conformité avec les exigences futures de Bâle III.

Compte tenu du rendement global de M. Dorrance, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 7 750 000 \$ pour celui-ci, soit une augmentation de 8 % par rapport à 2011. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Dorrance pour les deux derniers exercices :

	2011	2012	% du total de 2012
Salaire	500 000 \$	500 000 \$	6 %
Intéressement en espèces	2 360 000 \$	2 600 000 \$	34 %
Intéressement à base de titres de participation	4 290 000 \$	4 650 000 \$	60 %
Rémunération directe totale	7 150 000 \$	7 750 000 \$	100 %

Bharat Masrani

Sous le leadership de M. Masrani, les Services bancaires personnels et commerciaux aux États-Unis ont réalisé un bénéfice rajusté record de 1,416 milliard de dollars US, soit une hausse de 10 % par rapport à 2011. Ce bénéfice record a été réalisé malgré un contexte d'exploitation difficile, notamment une persistance des faibles taux d'intérêt, et des changements apportés à la réglementation et aux lois qui ont eu une incidence sur les produits offerts et les résultats. Au cours de l'exercice, ce secteur a continué d'investir dans la croissance de l'entreprise aux États-Unis en ouvrant 41 nouvelles succursales, et a continué d'être le chef de file en matière de services à la clientèle et de commodité en offrant de plus longues heures d'ouverture que la concurrence dans la région comprise entre le Maine et la Floride. En misant sur son service à la clientèle et son image de commodité, ce secteur a fait considérablement progresser ses prêts et ses dépôts tout en maintenant une excellente qualité du crédit.

Au moment d'évaluer la performance et la rémunération, le comité a aussi tenu compte de l'incidence de la provision pour litiges présentée comme un élément à noter au cours de l'exercice. Même si cette provision n'était pas liée aux activités poursuivies et qu'elle a résulté des relations avec la clientèle créées au sein de Commerce Bank avant son acquisition, elle représente une charge financière importante pour la banque et, par conséquent, un rajustement a été apporté à la rémunération.

En raison de la diminution annuelle du facteur de performance de l'entreprise pour les membres de l'équipe de la haute direction et compte tenu de l'incidence de la provision pour litiges présentée comme un élément à noter en 2012 ainsi que de la qualité de la performance globale de M. Masrani, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 5 950 000 \$ US, soit une

diminution de 6 % par rapport à 2011. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Masrani pour les deux derniers exercices :

	2011	2012	% du total de 2012
Salaire	500 000 \$ US	500 000 \$ US	8 %
Intéressement en espèces	2 020 000 \$ US	1 880 000 \$ US	32 %
Intéressement à base de titres de participation	3 780 000 \$ US	3 570 000 \$ US	60 %
Rémunération directe totale	6 300 000 \$ US	5 950 000 \$ US	100 %

Tim Hockey

Sous le leadership de M. Hockey, les Services bancaires personnels et commerciaux au Canada ont réalisé un résultat rajusté record de 3,408 milliards de dollars, une hausse de 12 % par rapport à 2011. Les résultats au cours de l'exercice ont été favorisés par la conclusion réussie de l'acquisition de MBNA et la forte progression des dépôts et du volume au sein de plusieurs secteurs d'activités. Les Services bancaires personnels et commerciaux au Canada ont aussi maintenu leur réputation de chef de file en matière d'excellence du service à la clientèle, comme l'ont reconnu J.D. Power and Associates pour la septième année d'affilée, et Ipsos pour la huitième année d'affilée. De plus, le secteur des cartes de crédit, dont M. Hockey assume la responsabilité d'entreprise, s'est placé dans une situation enviable de croissance future avec l'acquisition annoncée du portefeuille de cartes de crédit de Target aux États-Unis.

Compte tenu de la diminution annuelle du facteur de performance de l'entreprise pour les membres de l'équipe de la haute direction et compte tenu de la qualité de sa performance globale, le comité a approuvé pour M. Hockey une rémunération directe totale finale de 4 600 000 \$, soit une diminution de 2 % par rapport à 2011. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Hockey pour les deux derniers exercices :

	2011	2012	% du total de 2012
Salaire	500 000 \$	500 000 \$	11 %
Intéressement en espèces	1 360 000 \$	1 340 000 \$	29 %
Intéressement à base de titres de participation	2 840 000 \$	2 760 000 \$	60 %
Rémunération directe totale	4 700 000 \$	4 600 000 \$	100 %

Mike Pedersen

Sous le leadership de M. Pedersen, les activités de Gestion de patrimoine et Assurance ont enregistré des résultats records en 2012. Tous les principaux secteurs d'activité de la Gestion de patrimoine ont obtenu une solide performance, l'entreprise canadienne spécialisée dans le placement direct a conservé sa position de leader du marché au Canada, tant pour le volume des actifs que pour celui des opérations, et l'entreprise de services-conseils au Canada a continué à gagner des parts de marché pour le volume des actifs, malgré la volatilité des marchés. Les activités aux États-Unis ont aussi bénéficié de l'annonce de l'acquisition d'Epoch Investment Partners qui permettra aussi d'élargir les produits qu'offre la banque aux clients de détail et institutionnels canadiens.

Les activités d'Assurance ont aussi pu obtenir des résultats records malgré la hausse défavorable des sinistres au cours de l'année antérieure ainsi que les événements liés aux conditions météorologiques imprévisibles. Au cours de l'exercice, il y a eu une forte croissance des primes et le secteur est demeuré le plus grand assureur direct pour l'auto et l'habitation au Canada, et le numéro deux en assurance des particuliers. De plus, les taux de satisfaction de la clientèle ont doublé en raison surtout d'investissements stratégiques dans du personnel supplémentaire en contact avec la clientèle, une formation accrue et une simplification des processus.

Compte tenu de la diminution annuelle du facteur de performance de l'entreprise pour les membres de la haute direction, et en raison de la qualité de sa performance globale, le comité a approuvé pour M. Pedersen une rémunération directe totale finale de 4 600 000 \$, soit une diminution de 1 % par rapport à 2011. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Pedersen pour les deux derniers exercices :

	2011	2012	% du total de 2012
Salaire	500 000 \$	500 000 \$	11 %
Intéressement en espèces	1 360 000 \$	1 340 000 \$	29 %
Intéressement à base de titres de participation	2 790 000 \$	2 760 000 \$	60 %
Rémunération directe totale	4 650 000 \$	4 600 000 \$	100 %

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau sommaire de la rémunération ci-après présente toute l'information prévue en vertu de l'annexe 51-102A6 *Déclaration de la rémunération de la haute direction (pour les exercices se terminant le 31 décembre 2008 ou après cette date)*. Cette année, la banque a choisi de présenter l'information relative à la rémunération de six membres de la haute direction visés puisque la rémunération directe totale versée aux cinquième et sixième dirigeants est similaire.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions à base d'actions (\$)	Attributions à base d'options ¹⁾		Plans incitatifs annuels autres qu'à base d'actions ²⁾ (\$)	Valeur du plan de retraite ³⁾ (\$)	Autre rémunération ⁴⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
				(Nbre)	(\$)				
Ed Clark Président du Groupe et chef de la direction	2012	1 500 000 \$	5 025 000 \$	140 156	2 500 047 \$	1 725 000 \$	0 \$	134 192 \$	10 884 239 \$
	2011	1 500 000 \$	5 210 010 \$	161 608	2 605 024 \$	1 960 000 \$	0 \$	113 373 \$	11 388 407 \$
	2010	1 500 000 \$	5 210 053 \$	154 624	2 605 028 \$	1 960 000 \$	0 \$	118 601 \$	11 393 682 \$
Colleen Johnston Chef de groupe, Finances et chef des finances	2012	500 000 \$	1 180 000 \$	33 080	590 068 \$	680 000 \$	17 000 \$	36 424 \$	3 003 492 \$
	2011	500 000 \$	1 200 016 \$	37 224	600 029 \$	700 000 \$	212 400 \$	41 132 \$	3 253 577 \$
	2010	500 000 \$	1 140 063 \$	33 836	570 052 \$	640 000 \$	162 900 \$	31 017 \$	3 044 032 \$
Bob Dorrance Chef de groupe, Services bancaires de gros, Groupe Banque TD, et président du conseil, chef de la direction et président, Valeurs Mobilières TD	2012	500 000 \$	2 893 333 \$	98 484	1 756 718 \$	2 600 000 \$	s.o.	8 017 \$	7 758 068 \$
	2011	500 000 \$	2 860 021 \$	88 716	1 430 049 \$	2 360 000 \$	s.o.	8 000 \$	7 158 070 \$
	2010	500 000 \$	3 040 022 \$	109 812	1 850 058 \$	2 710 000 \$	s.o.	7 942 \$	8 108 022 \$
Bharat Masrani⁵⁾ Chef de groupe, Services bancaires personnels et commerciaux aux États-Unis, Groupe Banque TD et président et chef de la direction, TD Bank, America's Most Convenient Bank	2012	502 350 \$	2 341 682 \$	65 640	1 170 860 \$	1 888 836 \$	(48 100)\$	1 122 833 \$	6 978 461 \$
	2011	493 400 \$	2 566 282 \$	79 604	1 283 169 \$	1 993 336 \$	81 200 \$	576 863 \$	6 994 250 \$
	2010	519 100 \$	2 421 426 \$	71 864	1 210 728 \$	1 972 580 \$	71 500 \$	143 595 \$	6 338 929 \$
Tim Hockey Chef de groupe, Services bancaires canadiens, Financement auto et Cartes de crédit, Groupe Banque TD et président et chef de la direction, TD Canada Trust	2012	500 000 \$	1 840 000 \$	51 580	920 063 \$	1 340 000 \$	(431 600)\$	36 654 \$	4 205 117 \$
	2011	500 000 \$	1 890 073 \$	58 936	950 013 \$	1 360 000 \$	52 600 \$	35 364 \$	4 788 050 \$
	2010	500 000 \$	1 800 046 \$	53 424	900 061 \$	1 300 000 \$	39 000 \$	596 \$	4 539 703 \$
Mike Pedersen Chef de groupe, Gestion de patrimoine, Assurance et Services communs de l'entreprise, Groupe Banque TD	2012	500 000 \$	1 840 000 \$	51 580	920 063 \$	1 340 000 \$	183 600 \$	12 495 \$	4 796 158 \$
	2011	500 000 \$	1 860 032 \$	57 696	930 025 \$	1 360 000 \$	225 000 \$	23 401 \$	4 898 458 \$
	2010	500 000 \$	1 740 054 \$	51 344	865 018 \$	1 195 000 \$	104 200 \$	17 275 \$	4 421 547 \$

Notes relatives au Tableau sommaire de la rémunération :

- 1) En 2012, la juste valeur à la date d'attribution (valeur rémunératoire) des attributions à base d'options faites à M. Clark, M. Dorrance, M. Masrani, M. Hockey, M. Pedersen et M^{me} Johnston dépassait la juste valeur comptable à la date d'attribution de 306 605 \$, 215 444 \$, 143 594 \$, 112 836 \$, 112 836 \$ et 72 366 \$, respectivement.

La valeur rémunératoire et la juste valeur comptable de toutes les attributions d'options d'achat d'actions sont calculées à l'aide d'un modèle Cox-Ross-Rubinstein (binomial). La valeur rémunératoire des attributions de décembre 2012 correspondait à 22 % du cours de l'action. Il s'agit de la valeur rémunératoire moyenne des attributions d'options d'achat d'actions pour les cinq exercices allant de décembre 2007 à décembre 2012. La juste valeur comptable des attributions de décembre 2012 était de 19,3 % d'après les facteurs suivants : un taux d'intérêt sans risque de 1,43 %; une durée prévue de 6,25 ans; une volatilité de 27,23 %; et un taux de dividende de 3,51 %.

- 2) La rémunération au titre de plans incitatifs autres qu'à base d'actions correspond à l'intéressement annuel en espèces dont il est fait mention à la rubrique l'Analyse de la rémunération de la présente circulaire. Les dirigeants peuvent choisir de différer leur intéressement annuel en espèces sous forme d'UAD. M. Clark, M. Dorrance et M^{me} Johnson ont respectivement différé 100 %, 75 % et 80 % de leur attribution au titre de l'intéressement annuel en espèces sous forme d'UAD.
- 3) La valeur du plan de retraite présenté représente la « valeur rémunératoire » de la rente projetée accumulée à l'égard du service pendant la période de présentation (coût du service). La valeur rémunératoire tient aussi compte de l'incidence sur les variations de l'obligation au titre des prestations constituées (le cas échéant) et de toute différence entre les gains réels et estimatifs servant à calculer la valeur actuarielle de l'obligation au titre des obligations découlant du régime de retraite. Des détails supplémentaires sur les plans de retraite de la banque pour les membres de la haute direction visés sont présentés à partir de la page 54 de la présente circulaire.

Nom	Attributions à base d'options							Attributions à base d'actions				
	Titres sous-jacents aux options non exercées (N ^{bre})		Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)			Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (N ^{bre})		Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis ¹⁾ (\$)		Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) ^{1),2)} (\$)
	Acquis	Non acquis			Acquises	Non acquises	Total	Min.	Cible	Min.	Cible	
Bharat Masrani	81 912	0	72,67 \$	10 décembre 2014	907 585	0	907 585					
	52 424	0	72,67 \$	10 décembre 2014	580 858	0	580 858					
	14 716	0	72,81 \$	14 décembre 2014	160 993	0	160 993					
	194 280	0	42,50 \$	11 décembre 2015	8 014 050	0	8 014 050					
	0	76 884	65,98 \$	14 décembre 2019	0	1 366 229	1 366 229					
	0	71 864	73,25 \$	13 décembre 2020	0	754 572	754 572					
	0	79 604	73,27 \$	12 décembre 2021	0	834 250	834 250					
	0	65 640	81,08 \$	13 décembre 2022	0	175 259	175 259					
Total	343 332	293 992			9 663 486 \$	3 130 309 \$	12 793 795 \$	80 498	100 622	6 741 679	8 427 099	9 297 292
Tim Hockey	45 144	0	67,42 \$	14 décembre 2013	737 202	0	737 202					
	62 252	0	72,67 \$	10 décembre 2014	689 752	0	689 752					
	31 212	0	42,50 \$	11 décembre 2015	1 287 495	0	1 287 495					
	0	56 012	65,98 \$	14 décembre 2019	0	995 333	995 333					
	0	53 424	73,25 \$	13 décembre 2020	0	560 952	560 952					
	0	58 936	73,27 \$	12 décembre 2021	0	617 649	617 649					
	0	51 580	81,08 \$	13 décembre 2022	0	137 719	137 719					
Total	138 608	219 952			2 714 449 \$	2 311 653 \$	5 026 102 \$	60 620	75 775	5 076 915	6 346 143	5 634 280
Mike Pedersen	62 252	0	72,67 \$	10 décembre 2014	689 752	0	689 752					
	0	52 720	65,98 \$	14 décembre 2019	0	936 834	936 834					
	0	51 344	73,25 \$	13 décembre 2020	0	539 112	539 112					
	0	57 696	73,27 \$	12 décembre 2021	0	604 654	604 654					
	0	51 580	81,08 \$	13 décembre 2022	0	137 719	137 719					
Total	62 252	213 340			689 752 \$	2 218 319 \$	2 908 071 \$	59 578	74 472	4 989 617	6 237 021	979 311

Notes :

- 1) Le 31 décembre 2012, le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX était de 83,75 \$.
- 2) Représente les attributions fondées sur des actions dont les droits sont acquis mais qui n'ont pas été payées, y compris les UAD et les UAAC.
- 3) Représente 80 % des unités d'actions fondées sur la performance non acquises en cours, soit le plus petit nombre d'unités possible en vertu des modalités du plan. Le comité peut, à son gré, annuler les unités d'actions 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	Date d'attribution	Attributions à base d'options ¹⁾		Attributions à base d'actions ²⁾			
		Nombre acquis au cours de l'exercice (N ^{bre})	Valeur acquise au cours de l'exercice (\$)	Nombre d'unités initiales (N ^{bre})	Nombre d'unités ± rajustement selon la performance (N ^{bre})	Nombre d'unités acquises au cours de l'exercice ³⁾ (N ^{bre})	Valeur acquise au cours de l'exercice (\$)
Ed Clark	14 décembre 2006	0	0 \$	72 750	16 142	96 850	7 853 548 \$
	10 décembre 2007	0	0 \$				
	11 décembre 2008	63 026	2 401 921 \$				
	3 mars 2009	154 822	7 066 076 \$				
	14 décembre 2009	0	0 \$				
	14 décembre 2009	0	0 \$				
	13 décembre 2010	0	0 \$				
	12 décembre 2011	0	0 \$				
13 décembre 2012	0	0 \$					
Colleen Johnston	14 décembre 2006	0	0 \$	16 293	3 615	21 690	1 758 871 \$
	10 décembre 2007	0	0 \$				
	11 décembre 2008	16 107	613 838 \$				
	14 décembre 2009	0	0 \$				
	14 décembre 2009	0	0 \$				
	13 décembre 2010	0	0 \$				
	12 décembre 2011	0	0 \$				
	13 décembre 2012	0	0 \$				
Bob Dorrance ⁴⁾	14 décembre 2006	0	0 \$	50 016	11 097	66 585	5 399 355 \$
	10 décembre 2007	0	0 \$				
	11 décembre 2008	49 020	1 868 152 \$				
	14 décembre 2009	0	0 \$				
	14 décembre 2009	0	0 \$				
	13 décembre 2010	0	0 \$				
	12 décembre 2011	0	0 \$				
	13 décembre 2012	0	0 \$				
Bharat Masrani	10 décembre 2007	0	0 \$	35 768	7 936	47 617	3 861 247 \$
	14 décembre 2007	0	0 \$				
	11 décembre 2008	48 570	1 851 003 \$				
	14 décembre 2009	0	0 \$				
	14 décembre 2009	0	0 \$				
	13 décembre 2010	0	0 \$				
	12 décembre 2011	0	0 \$				
	13 décembre 2012	0	0 \$				
Tim Hockey	14 décembre 2006	0	0 \$	25 387	5 633	33 797	2 740 592 \$
	10 décembre 2007	0	0 \$				
	11 décembre 2008	28 012	1 067 537 \$				
	14 décembre 2009	0	0 \$				
	14 décembre 2009	0	0 \$				
	13 décembre 2010	0	0 \$				
	12 décembre 2011	0	0 \$				
	13 décembre 2012	0	0 \$				
Mike Pedersen	10 décembre 2007	0	0 \$	23 492	5 212	31 274	2 536 021 \$
	11 décembre 2008	25 911	987 468 \$				
	14 décembre 2009	0	0 \$				
	14 décembre 2009	0	0 \$				
	13 décembre 2010	0	0 \$				
	12 décembre 2011	0	0 \$				
	12 décembre 2011	0	0 \$				
	13 décembre 2012	0	0 \$				

Notes :

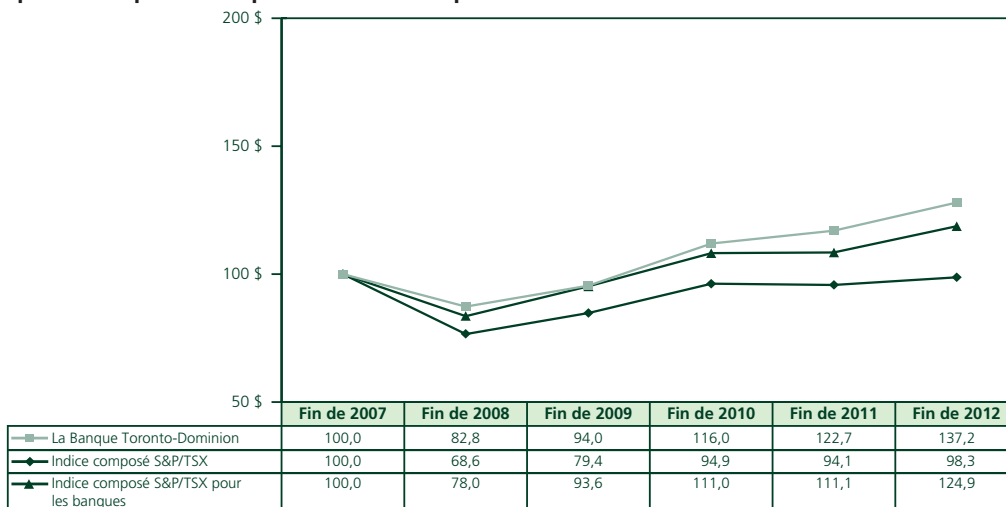
- 1) Depuis décembre 2009, les attributions d'options d'achat d'actions deviennent acquises après quatre ans. Avant décembre 2009, les attributions d'options d'achat d'actions devenaient acquises et pouvaient être exercées à raison de 25 % par année à chacune des quatre premières années de la durée. Les attributions à base d'options indiquées dans le présent tableau représentent 25 % de chacune des attributions dont les options deviennent acquises en mars 2012 et décembre 2012.
- 2) Les unités d'actions fondées sur la performance attribuées le 14 décembre 2009 sont devenues acquises et sont arrivées à échéance le 14 décembre 2012. Le facteur de performance appliqué pour déterminer le nombre final d'unités payées aux participants à l'échéance était de 120 %, compte tenu du RTA relatif sur trois ans par rapport au groupe de référence établi au moment où l'attribution a été faite.
- 3) Le nombre d'unités devenues acquises au cours de l'exercice comprend les équivalents de dividendes.
- 4) M. Dorrance a choisi de différer la totalité de ses unités d'actions fondées sur la performance arrivées à échéance sous forme d'UAD.

PERFORMANCE DE LA BANQUE ET RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

Comparaison du RTA sur cinq ans

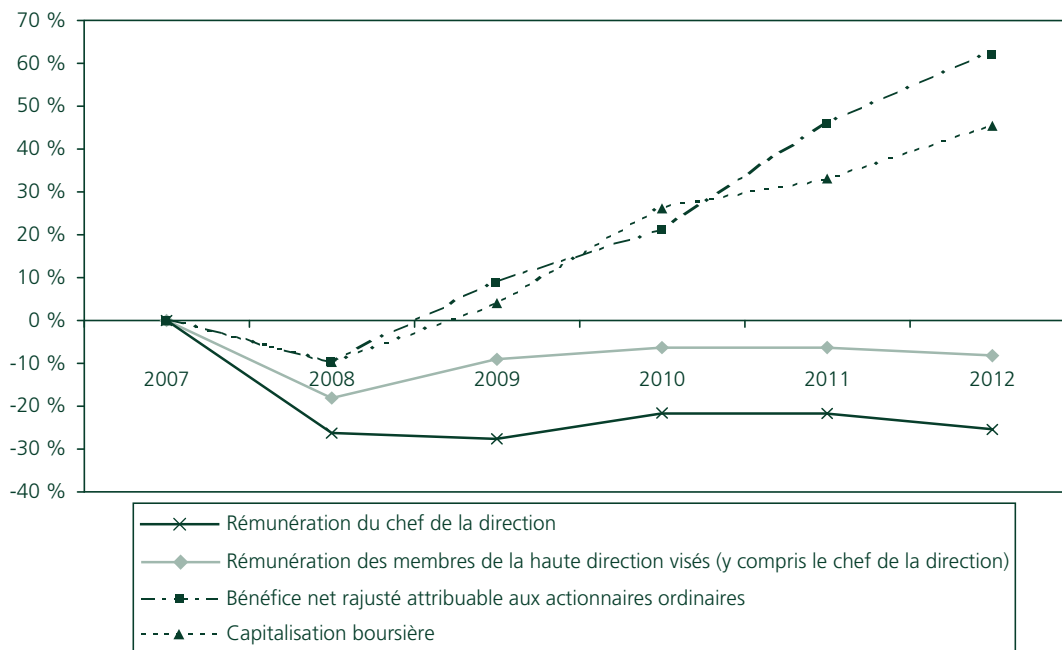
Le graphique ci-après compare le RTA sur cinq ans des actions ordinaires et le rendement de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice S&P/TSX pour les banques.

VALEUR CUMULATIVE D'UN INVESTISSEMENT DE 100 \$ EN SUPPOSANT LE RÉINVESTISSEMENT DES DIVIDENDES (au prix établi par la banque aux termes du plan de réinvestissement des dividendes de la banque)



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

Le graphique ci-dessous illustre l'évolution de la rémunération totale versée : i) au chef de la direction et ii) aux membres de la haute direction visés (y compris le chef de la direction) comparativement à la variation du bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires et la capitalisation boursière depuis 2007.



Depuis 2007, la rémunération totale versée i) au chef de la direction a diminué de 26 % et ii) aux cinq principaux membres de la haute direction visés (y compris le chef de la direction) a diminué de 8 % comparativement à une progression de 45 % de la capitalisation boursière au cours de la même période et d'une progression de 63 % du bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires pendant la même période. Pour permettre une comparaison valable, les chiffres relatifs à 2012 tiennent uniquement compte de la rémunération totale des cinq principaux membres de la haute direction visés.

RATIO DES COÛTS DE GESTION

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

Exercice	Rémunération totale des membres de la haute direction visés (en millions)	Bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires ^{1) 2)} (en millions)	Ratio des coûts de gestion	Capitalisation boursière (en millions) ¹⁾	Ratio des coûts de gestion
2012	32,83 \$	6 775 \$	0,48 %	74 417 \$	0,04 %
2011	33,58 \$	6 074 \$	0,55 %	67 782 \$	0,05 %
2010	33,42 \$	5 034 \$	0,66 %	64 526 \$	0,05 %

1) La banque a effectué la transition des PCGR du Canada aux IFRS à la date d'effet du 1^{er} novembre 2011.

2) Pour plus de détails sur les résultats rajustés de la banque, voir la note 1 à la page 38 de la présente circulaire.

Notes relatives au graphique Évolution de la rémunération en fonction de la performance depuis 2007 et au ratio des coûts de gestion :

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

INFORMATION COMPLÉMENTAIRE

Points saillants :

- Toutes les personnes qui peuvent exercer une influence importante sur le risque de la banque ont été identifiées et au moins 40 % de leur rémunération est attribuée sous forme de titres de participation qui deviennent acquis après un minimum de trois ans.
- Le plan de rémunération en fonction de la performance de Valeurs Mobilières TD présente sur le plan de la gouvernance des éléments similaires à ceux du plan de rémunération des dirigeants, notamment des rajustements en fonction des risques aux niveaux global et individuel, l'option de réduire l'enveloppe à zéro et l'attribution d'un pourcentage important de la rémunération totale sous forme de titres de participation.

La banque juge important de fournir une information détaillée permettant aux actionnaires d'évaluer ses plans, politiques et pratiques de rémunération. La présente section de la circulaire fournit l'information complémentaire exigée par les organismes de réglementation ou recommandée en vertu des meilleures pratiques de communication de l'information. Des renseignements détaillés sont donnés sur les éléments suivants : les preneurs de risques importants, les principales caractéristiques de la structure du plan de rémunération fondée sur la performance de Valeurs Mobilières TD, l'information sommaire complémentaire sur la rémunération exigée par le CSF, les plans de retraite, les prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle ainsi que de l'information complémentaire sur les options d'achat d'actions.

PRENEURS DE RISQUES IMPORTANTS

En vertu des principes du CSF, les membres de la haute direction et les groupes de dirigeants, ainsi que d'autres employés dont les décisions pourraient avoir une incidence importante sur l'exposition au risque de l'entreprise, devraient voir un pourcentage important de leur rémunération variable différé sur un certain nombre d'années. Ce report a pour but de faire en sorte que ces personnes soient motivées d'une manière qui est conforme à la performance et à la durabilité à long terme de l'entreprise.

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

Tous les preneurs de risques importants participent soit au plan de rémunération des dirigeants qui est décrit en détail dans la section Démarche en matière de rémunération de la présente circulaire ou au plan de rémunération en fonction de la performance de Valeurs Mobilières TD qui est décrit ci-après.

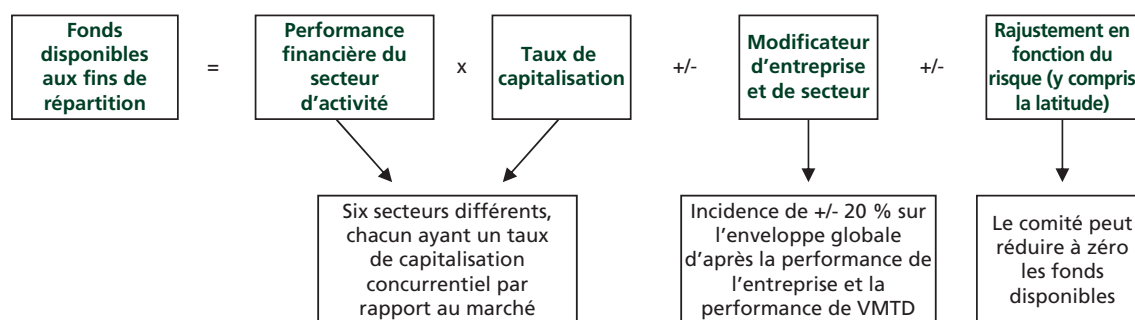
STRUCTURE DU PLAN DE RÉMUNÉRATION EN FONCTION DE LA PERFORMANCE DE VALEURS MOBILIÈRES TD

Au sein de Valeurs Mobilières TD, les cadres supérieurs et tous les dirigeants exerçant des fonctions de contrôle et de soutien participent au plan de rémunération des dirigeants. Les autres employés exerçant des activités génératrices de revenu et certains autres employés qui apportent directement un soutien au personnel de la salle des marchés en vue de créer des occasions génératrices de revenu participent au plan de rémunération en fonction de la performance de Valeurs Mobilières TD.

Fonds disponibles aux fins de répartition

En vertu du plan de rémunération en fonction de la performance, une enveloppe globale est disponible aux fins de répartition au titre des attributions de rémunération variable de fin d'année.

Le montant de cette enveloppe est calculé d'après une combinaison de rajustements discrétionnaires et en fonction de la performance financière (le risque étant aussi pris en compte) que le comité approuve :



Au début de l'exercice, le comité approuve les taux de capitalisation qui seront utilisés. À la fin de l'exercice, l'enveloppe calculée fait l'objet d'un rajustement discrétionnaire approuvé par le comité qui tient compte des risques pris au cours de l'exercice par rapport au cadre de tolérance au risque approuvé par le conseil. Chaque année, la totalité des fonds disponibles sont répartis de façon discrétionnaire entre les secteurs d'activité de Valeurs Mobilières TD. La répartition des fonds tient compte de différents facteurs dont : la performance de l'entreprise, les initiatives stratégiques, la gestion des risques et la rémunération versée au sein du marché. Les montants attribués à un secteur d'activité particulier ne sont pas directement liés aux taux de capitalisation utilisés pour obtenir l'ensemble des fonds. Cette démarche fait en sorte qu'il n'existe aucun mécanisme de motivation directe pouvant inciter à la prise de risques non conformes à la tolérance au risque ou se traduire par des attributions de rémunération injustifiées.

Détermination des attributions individuelles

Les cadres supérieurs sont responsables de la répartition de leur pourcentage de l'enveloppe entre les employés au sein de leur secteur. Les attributions individuelles sont considérées comme une attribution au titre de la rémunération directe totale. Elles sont discrétionnaires et les décisions à cet égard ne se fondent sur aucune formule ni ligne directrice explicite. Les facteurs pris en considération sont notamment les suivants : le rendement individuel et la performance de l'entreprise, le travail d'équipe, le leadership, la gestion des risques, la conjoncture du marché, les niveaux de rémunération au sein du marché et l'apport futur possible au sein de TD. Dans le cadre du processus d'évaluation du rendement de fin d'année, tous les employés de Valeurs Mobilières TD sont évalués au moyen d'un tableau de pointage des comportements en matière de gouvernance, de contrôle et de gestion des risques. Les facteurs relatifs à la gouvernance, au contrôle et à la gestion des risques qui figurent dans le tableau de pointage sont pris en compte dans la décision relative à la rémunération de fin d'exercice.

Rémunération différée

Un pourcentage important de la rémunération totale des participants au plan de rémunération en fonction de la performance est versé sous forme de titres de participation, ces derniers prenant la forme d'unités d'actions incessibles qui deviennent acquises après trois ans. Le tableau ci-après indique le pourcentage minimum de rémunération directe totale attribué sous forme de titres de participation à des employés occupant des postes de membre de la direction au sein de Valeurs Mobilières TD.

	Co-président	Directeur principal	Vice-président et directeur	Employés dont la rémunération est > 500 000 \$ CA
Rémunération en espèces (salaire + intéressement en espèces)	60 %	65 %	80 %	80 %
Unités d'actions incessibles (différées)	40 %	35 %	20 %	20 %

En plus des lignes directrices indiquées plus haut, au moins 40 % de la rémunération totale des employés ayant le pouvoir de prendre des décisions qui pourraient avoir une incidence importante sur le risque de la banque sera différée. Toutes les unités d'actions incessibles deviennent acquises après trois ans, elles font l'objet d'un rajustement discrétionnaire fondé sur les résultats liés à la prise de risques au cours de la période d'acquisition et d'une clause de récupération dans certaines circonstances et elles

peuvent être annulées au gré du comité avant que leurs droits deviennent acquis. Ces caractéristiques font en sorte que les paiements finaux peuvent être dûment liés à la performance rajustée en fonction du risque à moyen terme.

INFORMATION SOMMAIRE COMPLÉMENTAIRE SUR LA RÉMUNÉRATION

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

Pour les besoins des tableaux présentés ci-après, la haute direction se compose des cinq membres de la haute direction visés nommés dans la circulaire de procuration de chacun des exercices indiqués, et les preneurs de risques principaux représentent les personnes identifiées dans le cadre du processus décrit à la page 51 de la présente circulaire (à l'exclusion des membres de la haute direction visés). Il y avait 177 preneurs de risque principaux désignés en 2011 et 193 preneurs de risque principaux désignés en 2012, étant exclus les membres de la haute direction visés.

Tableau 1 : Rémunération versée en 2012

Le tableau ci-dessous fait état de la valeur de la rémunération versée à l'égard des exercices 2011 et 2012. La valeur de la rémunération sous forme de titres de participation (unités d'actions et options d'achat d'actions) accordée est présentée d'après la valeur prévue de l'attribution à la date à laquelle elle a été faite.

	2011		2012	
	Haute direction	Preneurs de risques principaux	Haute direction	Preneurs de risques principaux
<i>Tous les chiffres sont en millions de dollars CA</i>				
Rémunération fixe				
Salaire ¹⁾	3,5 \$	47,4 \$	4,0 \$	48,6 \$
Attributions au titre de la rémunération variable				
Intéressement en espèces (non différé)	8,4 \$	79,2 \$	9,6 \$	89,5 \$
Intéressement en espèces différé ²⁾	0 \$	1,1 \$	0,0 \$	1,1 \$
Unités d'actions (différées)	13,6 \$	79,0 \$	15,1 \$	88,3 \$
Options d'achat d'actions (différées)	6,8 \$	23,9 \$	7,9 \$	21,8 \$
Autres				
Attributions garanties ³⁾	0 \$	7,2 \$	0,0 \$	3,2 \$
Attributions à l'embauche ⁴⁾	0 \$	27,2 \$	0,0 \$	17,8 \$

Notes :

- 1) Le salaire représente le salaire annuel au 31 octobre.
- 2) Un plan de primes en espèces différées a été mis en place en 2001 pour certains participants du Royaume-Uni afin que la structure de rémunération soit conforme aux exigences réglementaires du Royaume-Uni.
- 3) Trois personnes désignées comme preneurs de risques principaux ont reçu des attributions garanties en 2012 comparativement à six en 2011. Les attributions garanties comportent une tranche de la rémunération directe totale cible qui était garantie au cours de l'exercice.
- 4) 31 personnes désignées comme preneurs de risques principaux ont reçu des attributions à l'embauche en 2012 comparativement à 34 en 2011. Les attributions à l'embauche comprennent toute rémunération ponctuelle convenue au moment où l'employé a joint les rangs de la banque.

Tableau 2 : Rémunération différée

Le tableau ci-dessous fait état de la valeur de la rémunération différée acquise et non acquise en cours au 31 décembre ainsi que de la valeur de la rémunération différée versée au cours de l'année civile.

	2011 ¹⁾		2012 ¹⁾	
	Haute direction	Preneurs de risques principaux	Haute direction	Preneurs de risques principaux
<i>Tous les chiffres sont en millions de dollars CA</i>				
Non acquises				
Unités d'actions	45,3 \$	276,5 \$	52,9 \$	305,7 \$
Options d'achat d'actions	26,4 \$	33,7 \$	27,3 \$	46,1 \$
Intéressement en espèces différé ²⁾	0,0 \$	1,1 \$	0,0 \$	2,4 \$
Acquises				
Unités d'actions	79,7 \$	92,3 \$	101,6 \$	116,2 \$
Options d'achat d'actions	54,9 \$	63,2 \$	66,4 \$	58,7 \$
Intéressement en espèces différé ²⁾	0,0 \$	0,0 \$	0,0 \$	0,0 \$
Païement au cours de l'année civile				
Unités d'actions	16,7 \$	89,5 \$	18,8 \$	101,7 \$
Options d'achat d'actions	10,8 \$	42,7 \$	27,3 \$	37,3 \$
Intéressement en espèces différé ²⁾	0,0 \$	0,0 \$	0,0 \$	0,4 \$

Note :

- 1) D'après le cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX qui s'établissait à 83,75 \$ le 31 décembre 2012 et à 76,29 \$ le 30 décembre 2011.
- 2) Un plan de primes en espèces différées a été mis en place en 2012 pour certains participants du Royaume-Uni afin que la structure de rémunération soit conforme aux exigences réglementaires du Royaume-Uni.

La totalité des attributions acquises et non acquises indiquées dans le Tableau 2 font l'objet de rajustements implicites (p. ex., fluctuations du cours de l'action ou changements apportés au coefficient des unités d'actions fondées sur la performance) et/ou de rajustements explicites (p. ex., rajustements en fonction des risques, récupération ou attributions devenues caduques).

Comme il est indiqué dans la description des plans de rémunération différée à la rubrique « Description des principaux plans de rémunération différée » de la présente circulaire, les plans à base d'unités d'actions de la banque permettent au comité de réduire la valeur d'une attribution à concurrence de 20 % à l'échéance en fonction d'une évaluation du risque au cours de la période de report. Aucun rajustement n'a été fait à cet égard en 2012. De plus, le cours de l'action de la banque a augmenté au cours de l'exercice, et le coefficient des unités d'actions fondées sur la performance pour les unités échéant en 2012 était de 120 % d'après le RTA de la banque par rapport aux autres institutions financières au cours de la période de report de trois ans. Par conséquent il n'y a aucune diminution de la valeur de la rémunération différée à déclarer en raison des rajustements implicites survenus au cours de l'exercice.

PRESTATIONS EN VERTU DES PLANS DE RETRAITE

Points saillants :

- MM. Masrani et Hockey, M^{me} Johnston et M. Pedersen participent à un plan de retraite complémentaire à l'intention des dirigeants appelé Plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants, qui est maintenant fermé aux nouveaux membres. Ce plan prévoit une rente à prestations déterminées correspondant à 2 % de la rémunération admissible pour chaque année de service décomptée, y compris les rentes gouvernementales présumées ou réelles et celles prévues par les plans de retraite de TD. Les années de service décomptées et la rémunération admissible font l'objet de plafonds en fonction de l'échelon du dirigeant. Le versement de la rente au dirigeant est conditionnelle au respect des dispositions relatives à la conduite.
- Les mécanismes relatifs à la retraite de M. Clark prévoient une rente de retraite à vie qui comprend toutes les prestations acquises au sein de CT Financial Services Inc. La rente de retraite de M. Clark a fait l'objet d'un gel en octobre 2010, sans autre constitution de prestations, et continue de faire l'objet de dispositions relatives à la conduite. Au moment où M. Clark prendra sa retraite, il recevra une rente annuelle à vie de 2,4885 millions de dollars qui, après le décès de M. Clark, continuera d'être versée sans réduction à sa conjointe jusqu'au décès de celle-ci. Les mécanismes relatifs à M. Clark sont expliqués à la rubrique « Mécanismes relatifs à la retraite de M. Clark. »

Les membres de la haute direction visés prennent part à différents plans de retraite de la banque, à l'exception de M. Dorrance qui ne participe à aucun plan de retraite de la banque.

La section qui suit décrit les plans de retraite auxquels un ou plusieurs des membres de la haute direction visés continuent de participer. De plus, il y a plusieurs plans dans lesquels les membres de la haute direction visés continuent d'accumuler des prestations mais auxquels ils ne participent plus activement, notamment le Plan de retraite à l'intention du personnel du groupe

du Royaume-Uni de Valeurs Mobilières TD, le Plan complémentaire de TD Banknorth, le Plan de retraite de TD Banknorth et le Plan de retraite à cotisations déterminées de Canada Trust.

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 relatives à la conduite pour recevoir un paiement intégral. Ce plan établit la rente de retraite totale payable à partir de tous les plans de retraite de TD auxquels le dirigeant a déjà participé et participe actuellement. La tranche non versée par un plan enregistré/agréé est versée en tant que rente complémentaire. La rente totale de TD des dirigeants est calculée d'après les dispositions suivantes du plan :

Membres de la haute direction visés participants	M ^{me} Johnston, M. Hockey, M. Masrani et M. Pedersen.
Formule de calcul de la rente	La rente la plus élevée correspondant à 2 % des gains moyens de fin de carrière multipliés par les années de service (maximum de 30 ou 35 ans, selon le cas) constitue la rente totale du dirigeant pouvant provenir de tous les plans, y compris les rentes payables aux termes des autres plans de TD auxquels le dirigeant peut participer et des régimes de retraite gouvernementaux (p. ex., Régime de pensions du Canada/Régime de rentes du Québec). La rente totale est réduite si le dirigeant n'a pas les mêmes années de service dans les plans de pension agréés de TD.
Gains moyens de fin de carrière	La moyenne des cinq meilleures années consécutives de gains ouvrant droit à pension, au cours des dix ans qui précèdent la retraite, les gains ouvrant droit à pension étant plafonnés comme suit : <ul style="list-style-type: none"> ▪ salaire gelé au 31 octobre 2010, plus l'intéressement annuel à concurrence de 120 % du salaire réel (maximum de 30 ans), ou ▪ gains ouvrant droit à pension (salaire, plus intéressement maximum de 120 % du salaire) gelés au 31 octobre 2012 (maximum de 35 ans).
Âge de la retraite	63 ans.
Réduction pour départ à la retraite anticipé	La tranche de la rente de retraite du dirigeant qui provient du plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants est réduite selon un équivalent actuariel si les paiements commencent avant l'âge de 62 ans.
Forme de versement de la rente	La tranche de la rente de retraite du dirigeant qui provient du plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants est versée la vie durant du dirigeant et la moitié de sa rente continue d'être versée à son conjoint survivant. D'autres formes facultatives de versement sont offertes selon un équivalent actuariel.

Association de la caisse de retraite

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

Membres de la haute direction visés participants	M. Clark, M ^{me} Johnston, M. Hockey, M. Masrani et M. Pedersen
Formule de calcul de la rente	1,4 % des gains moyens de fin de carrière à concurrence du plafond moyen fixé par l'État plus 2 % des gains moyens de fin de carrière au-delà du plafond moyen fixé par l'État, multipliés par les années de participation au plan (maximum de 35 ans).
Gains moyens de fin de carrière	La moyenne des cinq meilleures années consécutives de salaire au cours de la période de dix ans qui précède la retraite.
Plafond moyen fixé par l'État	La moyenne du maximum des gains ouvrant droit à pension des cinq dernières années pour le Régime de pensions du Canada/Régime de rentes du Québec avant le départ à la retraite.
Cotisations du membre	3,85 % du salaire à concurrence du plafond fixé par l'État plus 5,5 % du salaire au-delà du plafond fixé par l'État, à concurrence du maximum applicable de 17 254 \$ prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> en 2012. Tous les membres de la haute direction visés qui sont des participants actifs du régime versent les cotisations maximales.
Âge de la retraite	63 ans.
Réduction pour départ à la retraite anticipé	Les rentes sont réduites conformément à une formule qui repose sur le nombre d'années et de mois de versement de la rente avant le 62 ^e anniversaire du membre. La réduction correspond à 0,33 % par mois pour les quatre premières années, plus 0,45 % par mois pour les trois années suivantes, plus 0,60 % par mois pour chaque mois supplémentaire.
Forme de versement de la rente	Les paiements prennent la forme d'une rente viagère versée au dirigeant. La moitié de la rente continue d'être versée au conjoint survivant du dirigeant. D'autres formes facultatives de versement sont offertes selon un équivalent actuariel.
Plafond de la rente	La rente annuelle est plafonnée au maximum prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> . Pour 2012, la rente maximum est de 2 646,67 \$ par année de participation.

Régime de retraite 401(k) de TD Bank

TD Bank, America's Most Convenient Bank offre un régime de retraite à cotisations déterminées 401(k) agréé aux employés américains afin de les aider à prévoir leur retraite. La rente de retraite payable est comprise dans la rente totale que le dirigeant recevra de TD et elle est calculée en fonction des dispositions suivantes du régime :

Membre de la haute direction visé participant	M. Masrani
Dispositions	La banque fait des cotisations annuelles de base au plan en fonction d'un pourcentage de la rémunération admissible de l'employé, compte tenu de l'âge et des années de service de celui-ci. Les employés peuvent faire des cotisations au régime au moyen de retenues sur la rémunération admissible à concurrence de plafonds prescrits, et la banque verse une contrepartie égale à la retenue sur la rémunération 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.
Âge de la retraite	65 ans

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 qui a été fixé en octobre 2010. 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); d'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. 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.

En 2009, M. Clark a accepté que des modifications soient apportées aux dispositions de son contrat de travail, notamment que ses prestations de retraite soient gelées à 2,4885 millions de dollars à compter d'octobre 2010. Pour ce qui est de son temps de service après octobre 2010, M. Clark n'accumulera aucune prestation de retraite supplémentaire. Une description plus détaillée du contrat de travail de M. Clark est donnée à partir de la page 57 de la présente circulaire.

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 2011 et le 31 octobre 2012.

Nom	Années de service		Rente (de retraite) annuelle payable		Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2011 ³⁾⁴⁾	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs en 2012 ⁵⁾	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs en 2012 ⁶⁾	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2012 ³⁾⁴⁾
	31 octobre 2012 ¹⁾	À 65 ans	31 octobre 2012	À 65 ans ²⁾				
Ed Clark								
– Mécanisme de retraite TD	21,0	21,0	1 000 000 \$	1 000 000 \$	13 036 000 \$	0 \$	1 263 000 \$	14 299 000 \$
– Mécanisme de retraite CT	21,0	21,0	818 000 \$	818 000 \$	12 342 000 \$	0 \$	1 029 000 \$	13 371 000 \$
– Autre rémunération de CT	s.o.	s.o.	670 500 \$	670 500 \$	9 360 000 \$	0 \$	845 000 \$	10 205 000 \$
Colleen Johnston	22,5	34,4	435 200 \$	705 000 \$	3 601 600 \$	17 000 \$	925 900 \$	4 544 500 \$
Bharat Masrani ⁷⁾	25,5	34,1	519 600 \$	703 300 \$	4 871 300 \$	(48 100)\$	1 159 200 \$	5 982 400 \$
Tim Hockey	29,4	45,0	625 300 \$	747 200 \$	4 203 800 \$	(431 600)\$	1 241 000 \$	5 013 200 \$
Mike Pedersen	5,3	26,5	149 100 \$	552 100 \$	910 300 \$	183 600 \$	348 000 \$	1 441 900 \$

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 8,5 ans pour M^{me} Johnston, 9,9 ans pour M. Hockey, 6,2 ans pour M. Masrani et 5,3 ans pour M. Pedersen. Les années de service décomptées de M. Masrani pour le plan agréé de TD Banknorth s'établissent à 2,33 ans.
- 2) Les rentes de retraite estimatives à 65 ans sont calculées en supposant que le salaire et la rémunération incitative actuels demeurent inchangés jusqu'à la retraite et en fonction du nombre d'années de service prévues jusqu'à 65 ans. Les prestations gouvernementales ne sont pas prises en compte.
- 3) La valeur de toutes les rentes comprend le coût des montants payables provenant de tous les plans de la banque auxquels participe ou a déjà participé le membre de la haute direction visé.
- 4) Les valeurs ont été calculées au moyen de la même méthode d'évaluation et des mêmes hypothèses actuarielles que celles ayant servi au calcul des obligations découlant du régime de retraite et des charges de retraite indiquées à la note 25 des états financiers consolidés 2012 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 2012 comprennent les montants attribuables à l'intérêt couru sur l'obligation en début d'exercice, les changements touchant les hypothèses actuarielles et les autres gains et pertes touchant les résultats.

- 7) La rente accumulée de M. Masrani comprend les prestations de retraite provenant de tous les plans de retraite de TD à l'égard de ses années de service au Canada, au Royaume-Uni et aux États-Unis. La rente de retraite du Royaume-Uni de M. Masrani a été convertie en dollars canadiens d'après le taux de change moyen de la Banque du Canada pour la période allant du 1^{er} novembre 2011 au 31 octobre 2012 (1,59 \$ CA = 1,00 £), et sa rente de retraite des États-Unis a été convertie en dollars canadiens d'après le taux de change moyen de la Banque du Canada pour la période allant du 1^{er} novembre 2011 au 31 octobre 2012 (1,0047 \$ CA = 1,00 \$ US).

ENTENTES RELATIVES À L'EMPLOI, PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Ententes relatives à l'emploi — président du Groupe et chef de la direction

En février 2009, le conseil a prolongé le contrat de travail de M. Clark. Ce contrat de travail devait expirer le 10 octobre 2010 et sa prolongation a pris la forme d'un contrat à durée indéterminée qui se poursuivra après avril 2013. Aux termes du contrat renouvelé, la rente de retraite de M. Clark a fait l'objet d'un gel à partir d'octobre 2010 et il ne recevra aucune prestation de retraite qui aurait dû lui être versée après octobre 2010. De plus, dans le cadre de cette prolongation, M. Clark a convenu de renoncer à son droit à une indemnité de cessation des fonctions dans quelque circonstance que ce soit.

En compensation des prestations de retraite auxquelles il a renoncé mais qui devaient lui être versées après octobre 2010, M. Clark a reçu en mars 2009 une attribution d'options d'une valeur alors actualisée de 4,7 millions de dollars. La valeur de cette attribution d'options était équivalente à la valeur des prestations de retraite auxquelles M. Clark a renoncé. De cette manière, M. Clark a remplacé une somme en espèces acquise par des titres de participation d'une valeur variable. L'attribution d'options fait l'objet d'une clause de récupération en cas de fausse déclaration grave entraînant un retraitements des résultats financiers.

M. Clark avait auparavant reçu 170 000 UAD qui ont en partie remplacé une rente d'une durée garantie prévue dans son contrat de travail initial conclu à son entrée en fonction à la banque en 2000. Les UAD sont devenues entièrement acquises le 1^{er} juin 2010.

Le tableau ci-après décrit les prestations en cas de cessation des fonctions que recevrait M. Clark aux termes de son contrat de travail actuel s'il devait quitter la banque dans diverses circonstances :

Date d'effet	Le 25 février 2009
Démission, départ à la retraite	<ul style="list-style-type: none"> • Salaire de base jusqu'à la date du départ. • Paiement de l'attribution spéciale d'UAD. • Rente de retraite — gelée à 2 488 500 \$ en date d'octobre 2010. • Cessation des fonctions — aucune indemnité de cessation des fonctions ne sera payable.
Cessation des fonctions non motivée	<ul style="list-style-type: none"> • Salaire de base et intéressement annuel au prorata jusqu'à la date de cessation des fonctions. • Paiement de l'attribution spéciale d'UAD. • Rente de retraite — gelée à 2 488 500 \$ en date d'octobre 2010. • Cessation des fonctions — aucune indemnité de cessation des fonctions ne sera payable.
Cessation des fonctions motivée	<ul style="list-style-type: none"> • Salaire de base jusqu'à la date du départ. • Rente de retraite — ramenée de 2 488 500 \$ à 978 000 \$ plus les prestations au titre du plan de retraite agréé.

De plus, M. Clark est lié par certaines dispositions relatives à la conduite aux termes de son contrat de travail.

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, une partie importante de sa rente sera interrompue ou perdue et il ne pourra faire aucune réclamation à cet égard 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

Rente de retraite	Comme condition de son emploi, cinq années de service supplémentaires ont été accordées à M ^{me} Johnston, plus deux années de service pour chacune de ses dix premières années de service, aux fins du calcul de la partie de sa rente versée par le plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants. Le nombre réel d'années de service s'applique à la rente de M ^{me} Johnston aux termes de l'Association de la caisse de retraite. Cette exception à la politique a été consentie afin d'offrir à M ^{me} Johnston une rente concurrentielle à l'âge de la retraite, ce qui n'aurait pas autrement été possible compte tenu de ses années d'expérience ayant précédé son emploi à la banque.
Cessation des fonctions non motivée	Les ententes relatives à l'emploi de M ^{me} 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"> • 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 reçus. • Intéressement calculé au prorata compte tenu du nombre de mois travaillés dans l'année si la cessation des fonctions survient au cours de l'année.

Ententes relatives à l'emploi — chef de groupe, Gestion de patrimoine, Assurance et Services communs de l'entreprise

Rente de retraite	<p>Sous réserve des exigences futures liées à l'acquisition, M. Pedersen a le droit de recevoir huit années de service supplémentaires, aux fins du calcul de la tranche de sa rente de retraite prévue par le plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants, soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> deux années de service pour chaque année de service entre 2011 et 2013, avec acquisition le 1^{er} janvier 2014, et deux années de service pour chaque année de service entre 2014 et 2018, avec acquisition le 1^{er} janvier 2019. <p>Les années réelles de service s'appliquent à la rente de M. Pedersen prévue par l'Association de la caisse de retraite. Cette exception à la politique a été consentie afin d'offrir à M. Pedersen une rente concurrentielle à l'âge de la retraite, ce qui n'aurait pas autrement été possible en raison de ses années d'expérience avant son recrutement par la banque.</p>
--------------------------	--

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

- date de cessation des fonctions : 31 décembre 2012;
- le 31 décembre 2012, le cours de clôture de l'action ordinaire à la TSX s'établissait à 83,75 \$; et
- prestations de retraite calculées selon la date de fin d'exercice du 31 octobre 2012.

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

<i>En millions de dollars CA</i> Situation	Ed Clark	Colleen Johnston	Bob Dorrance	Bharat Masrani	Tim Hockey	Mike Pedersen
Démission :						
Indemnité de cessation des fonctions		0 \$			0 \$	0 \$
Titres de participation	Admissible à la retraite	0 \$	Admissible à la retraite	Admissible à la retraite	0 \$	0 \$
Rente annuelle payable		0 \$			0 \$	0 \$
Total		0 \$			0 \$	0 \$
Départ à la retraite :						
Indemnité de cessation des fonctions	0 \$		0 \$	0 \$		
Titres de participation	31,6 \$	Non admissible à la retraite	14,4 \$	11,6 \$	Non admissible à la retraite	Non admissible à la retraite
Rente annuelle payable	0 \$		s.o.	0 \$		
Total	31,6 \$		14,4 \$	11,6 \$		
Cessation des fonctions non motivée :						
Indemnité de cessation des fonctions	0 \$	2,4 \$	6,2 \$	4,9 \$	3,7 \$	3,6 \$
Titres de participation (en plus de la prestation de retraite)	0 \$	2,2 \$	0 \$	0 \$	3,4 \$	3,3 \$
Rente annuelle payable	0 \$	0 \$	s.o.	0 \$	0 \$	0 \$
Total	0 \$	4,6 \$	6,2 \$	4,9 \$	7,1 \$	6,9 \$
Cessation des fonctions motivée :						
Indemnité de cessation des fonctions	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
Titres de participation	(38,5)\$	(3,8)\$	(11,1)\$	(9,7)\$	(2,7)\$	(0,7)\$
Rente annuelle payable	(1,4)\$	(0,4)\$	s.o.	(0,4)\$	(0,6)\$	(0,1)\$
Total	(39,9)\$	(4,2)\$	(11,1)\$	(10,1)\$	(3,3)\$	(0,8)\$
Changement de contrôle¹⁾ :						
Indemnité de cessation des fonctions	0 \$	2,4 \$	6,2 \$	4,9 \$	3,7 \$	3,6 \$
Titres de participation (en plus de la prestation de retraite)	0 \$	5,5 \$	0 \$	0 \$	8,7 \$	8,5 \$
Rente annuelle payable	0 \$	0 \$	s.o.	0 \$	0 \$	0 \$
Total	0 \$	7,9 \$	6,2 \$	4,9 \$	12,4 \$	12,1 \$

Note :

- La cessation des fonctions du dirigeant doit survenir dans les 24 mois d'un changement de contrôle pour que ce dirigeant reçoive les valeurs augmentées indiquées.

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

	Unités d'actions	Options d'achat d'actions	Unités d'actions différées	Unités d'actions à acquisition conditionnelle
Démission	Perdues.	Les options d'achat d'actions acquises peuvent être exercées dans les 30 jours.	Rachetables au moment de la démission.	Perdues si la démission survient au cours de la période d'acquisition. Si la démission survient après cette période, les UAAC seront rachetables au moment de la démission.
Départ à la retraite	Viennent à échéance suivant leur cours normal, sous réserve du respect des dispositions relatives à la conduite et des autres modalités du plan.	Les options demeurent en cours et deviennent acquises conformément à leurs modalités. Les options expirent cinq ans après la date du départ à la retraite ou à la date d'expiration initiale si elle y est antérieure.	Rachetables au moment du départ à la retraite.	Perdues si le départ à la retraite survient au cours de la période d'acquisition. Si le départ à la retraite survient après la période d'acquisition, les UAAC seront rachetables au moment du départ à la retraite.
Cessation des fonctions non motivée	Donnent droit à un nombre proportionnel d'actions en fonction du nombre de périodes complètes de 12 mois écoulées depuis la date d'attribution. Les unités viennent à échéance suivant leur cours normal, sous réserve du respect des dispositions relatives à la conduite et des autres modalités du plan.	Les options d'achat d'actions acquises et celles qui le deviennent dans les 90 jours peuvent être exercées dans les 90 jours. Dans le cas d'options d'achat d'actions qui deviennent acquises après quatre ans, les porteurs ont droit à une quote-part d'après le nombre de périodes complètes de 12 mois écoulées depuis la date d'attribution.	Rachetables au moment de la cessation des fonctions.	Donnent droit à un nombre proportionnel d'actions en fonction du nombre de périodes complètes de 12 mois écoulées depuis la date d'attribution, sous réserve du respect des dispositions relatives à la conduite. Si la cessation des fonctions survient après la période d'acquisition, les unités seront rachetables au moment de la cessation des fonctions.
Cessation des fonctions motivée	Perdues.	Perdues.	Rachetables au moment de la cessation des fonctions.	Perdues.
Changement de contrôle (la cessation des fonctions survenant dans les 24 mois d'un changement de contrôle)	Continuent de devenir acquises et sont payées à la date d'échéance initiale.	Toutes les options d'achat d'actions deviennent immédiatement acquises au moment de la cessation des fonctions et peuvent être exercées dans les 90 jours suivant celle-ci.	Rachetables au moment de la cessation des fonctions.	Toutes les unités non acquises deviennent acquises immédiatement, et elles sont rachetables au moment de la cessation des fonctions.

Un **changement de contrôle** se produit dans les cas suivants :

- i) les actions comportant droit de vote en circulation de la banque représentent moins de 50 % des droits de vote combinés de la nouvelle entité; ou
- ii) il y a, ou il devrait y avoir, un changement de 50 % ou plus des administrateurs de la banque; ou
- iii) le conseil considère qu'il existe d'autres circonstances justifiant l'application de la disposition en cas de changement de contrôle.

Dispositions relatives à la conduite entraînant une perte des droits

À l'exception des UAD, 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 :

- Une conduite constituant un motif de sanctions disciplinaires ou de congédiement.

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

OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS

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

Les options d'achat d'actions sont régies par le plan d'intéressement en actions de 2000, lequel a initialement été approuvé par les actionnaires à l'assemblée annuelle de 2000 de la banque. Aux termes du plan d'intéressement en actions de 2000, des droits à la plus-value des actions et d'autres attributions à base d'actions (comme les actions inaccessibles) peuvent aussi être attribués. Cependant, jusqu'à présent, uniquement des options d'achat d'actions ont été émises aux termes de ce plan. Un certain nombre de plans d'options d'achat d'actions ont aussi été pris en charge par suite de la privatisation de TD Banknorth Inc. en 2007, de l'acquisition de Commerce Bancorp, Inc. en 2008 et de l'acquisition de The South Financial Group, Inc. (« TSFG ») en 2010 (appelés ci-après les « plans pris en charge »). Les options d'achat d'actions de TD Banknorth qui devaient expirer après le 31 décembre 2008, la totalité des options d'achat d'actions de Commerce en cours et la totalité des options d'achat d'actions et droits à la plus-value des actions de TSFG ont été convertis en options d'achat d'actions/droits à la plus-value des actions de la banque suivant un rajustement du prix d'exercice du nombre des options/droits à la plus-value des actions comme le prévoyait la convention de fusion respective. Par conséquent, une action ordinaire de la banque sera émise à la levée d'une option en cours aux termes des plans pris en charge. Les droits à la plus-value des actions émis aux termes des plans pris en charge de TSFG seront réglés en espèces au moment de leur exercice. Les modalités et conditions des plans pris en charge demeureront en vigueur jusqu'à ce que la totalité des options/droits à la plus-value des actions émis et en cours soient exercés ou expirent (aucune option/ aucun droit à la plus-value des actions n'a de durée supérieure à dix ans). Aucun autre octroi d'options d'achat d'actions/de droits à la plus-value des actions ne sera fait aux termes de ces plans. La participation aux plans pris en charge s'étend aux cadres de niveau intermédiaire et, dans certains cas, aux directeurs externes des sociétés acquises. À moins d'indication contraire, l'information présentée ci-après s'applique aux octrois faits aux termes du plan d'intéressement en actions de 2000 de la banque.

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

Le tableau ci-après présente, en date du 24 janvier 2013, 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.

Le pourcentage maximum des actions ordinaires réservées aux fins d'émission à des initiés à l'exercice d'options d'achat d'actions ne peut dépasser 10 % des actions ordinaires émises et en circulation et le pourcentage maximum d'actions ordinaires réservées aux fins d'émission à quelque personne à l'exercice d'options d'achat d'actions ne peut dépasser 5 % des actions ordinaires émises et en circulation.

	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)	
	% des actions ordinaires en circulation	Nbre		% des actions ordinaires en circulation	Nbre	% des actions ordinaires en circulation	Nbre
Plans de rémunération à base d'actions							
Plan d'intéressement en actions de 2000	1,33 %	12 223 321	64,68 \$	1,52 %	13 953 244	2,85 %	26 176 565
Plans d'options d'achat d'actions de TD Banknorth pris en charge ¹⁾	0,04 %	340 622	55,20 \$ US	néant	néant	0,04 %	340 622
Plans d'options d'achat d'actions de Commerce Bancorp pris en charge ¹⁾	0,22 %	1 981 525	61,17 \$ US	néant	néant	0,22 %	1 981 525
Plans d'options d'achat d'actions de TSFG pris en charge ¹⁾	0,00 %	326	6 296,83 \$ US	néant	néant	0,00 %	326
Total	1,58 %	14 545 794	64,14 \$	1,52 %	13 953 244	3,10 %	28 499 038

Note :

- 1) L'information est regroupée pour les dix plans de TD Banknorth pris en charge, les trois plans de Commerce Bancorp pris en charge et les sept plans de TSFG pris en charge aux termes desquels des actions ordinaires peuvent être émises de manière compatible avec l'acquisition par TD des actions de TD Banknorth Inc., de Commerce Bancorp, Inc. et de TSFG. Tous les plans pris en charge ont reçu l'approbation des actionnaires au moment de leur adoption. La banque a pris ces plans en charge conformément à une dispense d'approbation des actionnaires prévue dans le *Guide à l'intention des sociétés* de la TSX. Le taux de change de la Banque du Canada le 24 janvier 2013 (1,0029 \$ CA = 1,00 \$ US) a été utilisé pour la conversion en dollars canadiens du prix d'exercice moyen pondéré.

Caractéristiques du plan

À l'heure actuelle, les personnes occupant une fonction de premier vice-président ou de niveau supérieur à la banque sont admissibles au plan d'options d'achat d'actions. Les détails relatifs à la durée et au calendrier d'acquisition des options d'achat d'actions sont présentés sous la rubrique « Description des principaux plans de rémunération différée ». La durée des options d'achat d'actions en cours aux termes de tous les plans ne dépasse pas dix ans. Le tableau qui suit décrit plus en détail les caractéristiques des plans d'options d'achat d'actions.

Prix d'exercice	Le prix d'exercice correspond au cours de clôture des actions ordinaires de la banque à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution des options d'achat d'actions. Aux termes des plans pris en charge, 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. La banque n'antidate pas les options d'achat d'actions.
Droits à la plus-value des actions	À l'exercice d'un droit à la plus-value des actions, le porteur reçoit un paiement en espèces correspondant à la juste valeur marchande, soit la différence entre la moyenne des cours extrêmes quotidiens pour des opérations sur des lots réguliers d'actions ordinaires à la TSX à la date d'exercice et le prix d'exercice des droits à la plus-value des actions (qui ne peut être inférieur à la juste valeur marchande le jour de Bourse qui précède l'octroi). Des droits à la plus-value des actions peuvent aussi être octroyés avec une option d'achat d'actions, auquel cas, 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 prévoit l'octroi de droits à la plus-value des actions, la banque n'en a accordé aucun jusqu'à présent. Aux termes d'un des plans de TSFG pris en charge, des droits à la plus-value des actions autonomes sont en cours. Les droits à la plus-value des actions de TSFG sont réglés en espèces à l'exercice suivant la différence entre la juste valeur marchande à la date d'exercice et le prix d'exercice des droits à la plus-value des actions.
Transfert/cession d'options d'achat d'actions	Les options d'achat d'actions peuvent être transférées par voie de testament et en vertu du droit successoral. Avec le consentement de l'administrateur du plan et si la loi l'autorise, les options d'achat d'actions peuvent être cédées au conjoint ou à la société de portefeuille privée, au fiduciaire, au dépositaire, au liquidateur, au REER ou FERR du participant ou du conjoint. La plupart des plans pris en charge n'autorisent le transfert des options d'achat d'actions que par voie de testament et en vertu du droit successoral. Cependant, 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.
Circonstances dans lesquelles une personne n'est plus autorisée à participer	<p>L'information détaillée présentée ci-après exclut tout renvoi à l'un des plans pris en charge 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cessation des fonctions motivée : Les options d'achat d'actions sont perdues. En général, cette règle s'applique aussi aux plans pris en charge. Dans certains plans pris en charge, toutefois, les options d'achat d'actions ne sont pas immédiatement perdues mais expirent de façon anticipée (au plus tard trois ans 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 les 90 jours peuvent être exercées pendant ces 90 jours, après quoi, toutes les options en cours sont perdues. En général, les options d'achat d'actions octroyées aux termes des plans pris en charge et déjà acquises à la date de cessation des fonctions peuvent être exercées dans un délai de 60 jours à trois ans 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 pris en charge 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 peuvent être exercées dans les 30 jours, après quoi elles sont perdues. Les options d'achat d'actions non acquises sont immédiatement perdues. Aux termes des plans pris en charge, lorsqu'elles ne sont pas perdues, les options d'achat d'actions peuvent en général être exercées dans un délai de 60 jours à trois ans à compter de la date de la démission (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. Les options d'achat d'actions ne peuvent toutefois être exercées plus de trois ans après l'événement. Dans le cas des plans pris en charge, la période d'exercice varie de trois mois à trois ans. • Autres circonstances : L'administrateur du régime peut reporter une date d'expiration anticipée dans des circonstances limitées.
Modification des plans	<p>Aux termes de la procédure de modification particulière approuvée par les actionnaires de TD à l'assemblée annuelle de 2007, et modifiée à l'assemblée annuelle de 2011, l'approbation des actionnaires est exigée dans les cas suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> i) une augmentation du nombre d'actions réservées aux termes du plan; ii) une diminution du prix d'exercice d'une attribution en cours ou une annulation et une réémission d'une attribution à des conditions différentes ayant pour effet d'entraîner une diminution du prix d'exercice des options attribuées; iii) le report de la date d'expiration initiale d'options d'achat d'actions; iv) le rétablissement de l'admissibilité des administrateurs externes à de nouvelles attributions aux termes des plans; v) une modification qui aurait pour effet de permettre le transfert d'une attribution à des fins autres que la planification ou le règlement normal d'une succession; vi) toute modification visant à éliminer ou dépasser le plafond de participation des initiés précisé dans la section portant sur les plafonds des attributions du plan; et vii) toute modification touchant les dispositions modificatives prévues à l'article 14 du plan. <p>L'approbation est requise dans chaque cas, sauf lorsque la modification résulte d'un rajustement apporté en vertu des dispositions relatives à l'antidilution ou à la date d'expiration conditionnelle des plans. Abstraction faite de ces modifications importantes des plans, le conseil d'administration peut apporter des modifications au plan (comme des changements d'ordre administratif ou au niveau de la rédaction ou aux fins d'éclaircissement ou encore des changements découlant de la réglementation et d'autres faits nouveaux). Dans le cadre de la définition et de la modification des modalités des plans d'options d'achat d'actions de la banque, le CRH examine et recommande au conseil d'administration d'approuver les modalités et conditions de tout nouveau plan ou de tout changement apporté aux modalités et conditions d'un plan existant.</p>

Aide financière aux participants	Jusqu'à la fin de 2009, la banque offrait à tous les employés canadiens un avantage bancaire qu'ils pouvaient utiliser pour acheter des actions aux termes des plans et pour atteindre les exigences d'actionnariat. La banque n'offre plus ces prêts. Les prêts approuvés jusqu'au 31 décembre 2009 prenaient la forme de prêts à vue pour l'achat d'actions ordinaires, plafonnés au salaire de base de l'employé, à concurrence de 250 000 \$, dont le taux d'intérêt équivalait 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 à de tels prêts pour acheter des actions en vertu des plans. Autrement, les prêts en vue d'acquies des actions ou de faciliter la levée d'options d'achat d'actions ont été consentis aux conditions du marché. Aucune aide financière n'est offerte pour la levée d'options d'achat d'actions aux termes des plans pris en charge.
---	--

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 au cours de chacune des six dernières années civiles.

Année	Nombre d'options d'achat d'actions attribuées	Nombre de participants
2012	1 667 283	159
2011	1 921 996	164
2010	1 730 612	143
2009	2 363 988	135
2008	3 332 736	315
2007	1 970 788	287

Au 31 décembre 2012, la performance de TD 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, de Commerce Bancorp et de TSFG) :

Taux	Description	Ligne directrice	2012	2011	2010	2009	2008
Offre excédentaire	Par offre excédentaire, on entend le total des options d'achat d'actions disponibles aux fins d'émission et des options d'achat d'actions en cours, divisé par le nombre total d'actions en circulation	7,5 % ou moins du nombre d'actions en circulation	3,12 %	1,96 %	2,56 %	3,54 %	4,23 %
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	0,18 %	0,21 %	0,20 %	0,20 %	0,39 %

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.

Par suite de l'acquisition de TSFG, 2,9 millions d'options d'achat d'actions de TSFG ont été converties en 11 179 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 TSFG en cours sont devenues acquises à la clôture de l'acquisition. La juste valeur des options converties dont les droits étaient acquis s'établissait à 0 \$ à la date de la conversion (le 30 septembre 2010).

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, y compris les dirigeants, et les administrateurs doivent divulguer dès que possible à leur supérieur ou, dans le cas du chef de la direction ou d'un administrateur, au conseil, tout intérêt qu'ils ont dans une opération ou un contrat important en cours ou proposé visant TD 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 d'audit est chargé de superviser les opérations avec des parties apparentées, soit un groupe composé d'administrateurs et de cadres dirigeants au sens de la Loi sur les banques. Le comité d'audit a défini des procédures qui s'appliquent à un large éventail d'opérations avec des parties apparentées. En général, toutes les opérations avec des parties apparentées doivent être aux conditions du marché à moins, dans le cas de produits et services bancaires destinés aux dirigeants de la banque, de stipulation contraire aux termes des lignes directrices de politiques approuvées qui régissent tous les employés. Tous les prêts consentis aux administrateurs et dirigeants doivent aussi être conformes à la loi des États-Unis intitulée Sarbanes-Oxley Act of 2002.

ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS

La banque a souscrit, à ses frais, un programme d'assurance combiné de la responsabilité des produits financiers et des dirigeants et de la responsabilité professionnelle qui inclut l'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants. Cette assurance couvre les administrateurs et les dirigeants contre les réclamations en responsabilité ou les actes fautifs pendant qu'ils occupent leurs fonctions d'administrateurs et de dirigeants de la banque, y compris ses filiales et entités que la banque détient en propriété majoritaire et sur lesquelles elle exerce une influence déterminante. Cette assurance prévoit un montant de garantie réservé de 300 millions de dollars par sinistre et global pour les 12 mois se terminant le 1^{er} mai 2013. Cette couverture est libre de franchise. L'assurance s'applique dans des situations où la banque n'indemnise pas 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 2,0 millions de dollars.

APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

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



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

ANNEXE A

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

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

Les propositions A, B, C, D et E ont été soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3. Les propositions ont été soumises en français et traduites en anglais par la banque.

Les propositions F, G et H ont été soumises par M. Ken Christie, 123, boul. Hillhurst, Toronto (Ontario) M5N 1N7.

Proposition A : Régimes de retraite : divulgation accrue de la surveillance exercée

Il est proposé que le conseil d'administration rassure annuellement les actionnaires et les parties prenantes que les régimes de retraite offerts par la Banque sont gérés selon les meilleures pratiques de saine gestion.

Déclaration de l'actionnaire : La Banque offre des régimes à prestations et à cotisations déterminées. Plusieurs inquiétudes ont été soulevées quant à la solvabilité et à la gestion de tels régimes au cours des dernières années. Utilisant comme point de référence l'excellent document de l'Institut des comptables agréés du Canada intitulé *20 questions que les administrateurs devraient poser sur leur rôle de gouvernance concernant les régimes de retraite*, nous brosserons un tableau des enjeux de tels régimes pour les administrateurs, les actionnaires, les employés, bref l'ensemble des parties prenantes. Les régimes de retraite à cotisations déterminées sont de plus en plus la formule retenue par les organisations.

« Dans le cas des régimes à cotisations déterminées, ce sont les participants qui assument le risque d'investissement. Pour cette raison, on estime souvent que les régimes à cotisations déterminées entraînent une faible responsabilité à l'égard des placements (voire aucune) et une faible exposition au risque pour les administrateurs. Or, cela est inexact. Les administrateurs assument une responsabilité parce que le promoteur joue un rôle dans la sélection des gestionnaires de placement, dans les catégories d'actifs offertes et dans la confirmation qu'il n'y a pas eu de dépassement du plafond fixé quant à la valeur comptable des placements étrangers. L'information communiquée aux participants ainsi que le suivi du rendement et du choix des placements sont des aspects auxquels le conseil d'administration devrait porter une attention continue. Les administrateurs risquent d'être l'objet d'actions en justice s'ils ne donnent pas une information adéquate aux participants, ou s'ils choisissent et maintiennent en poste de piètres gestionnaires de placements.

Dans le cas des régimes de retraite à prestations déterminées, les promoteurs supportent le risque de capitalisation et le risque d'investissement. Ils doivent veiller constamment à la capitalisation du régime et au rendement de l'actif. D'une façon particulière, la nécessité de verser des cotisations additionnelles peut avoir une incidence non négligeable sur les résultats financiers de l'organisation qui parraine le régime. En outre, il faut suivre les marchés financiers canadiens et les principaux marchés étrangers, puisque la plupart des régimes ont des placements étrangers dont la valeur comptable se rapproche du plafond fixé à cet égard. »

« En dernière analyse, les administrateurs assument des risques, peu importe le type de régime parrainé par leur organisation. »

Or, une analyse récente de quelque 500 régimes à prestations déterminées du Canada et des États-Unis par l'agence de notation DBRS révèle que près des deux tiers souffraient au cours de la dernière année de sous-financement, et ce de manière importante.

Un rapport verbal et une certification de la bonne santé des régimes et de la qualité de la surveillance exercée par le conseil d'administration devraient faire l'objet d'un point à l'ordre du jour de l'assemblée générale annuelle.

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

La banque convient qu'une surveillance attentive de nos plans de retraite revêt la plus grande importance. Nous sommes convaincus que nous avons mis en place un solide modèle de gouvernance et des processus continus de surveillance et d'examen en ce qui concerne nos plans de retraite. Le CRH a la responsabilité stratégique et continue et le pouvoir (comme le prévoit sa charte, qui peut être consultée sur le site Web de la banque, et sa politique de gouvernance pour les plans de retraite et d'épargne-retraite) d'exercer la surveillance des plans de retraite et d'épargne-retraite de la banque.

Le CRH délègue la responsabilité de la gouvernance permanente des plans de retraite, sauf les plans visant les dirigeants, à trois comités de gouvernance distincts de la haute direction, lesquels évaluent les risques des plans à cotisations déterminées et à prestations déterminées. Ces comités ont chacun un mandat précis qui est décrit dans le rapport du comité des ressources humaines qui commence à la page 22 de la circulaire. Ces comités se composent d'actuels et d'anciens membres de la haute direction qui ont ensemble les compétences et l'expertise leur permettant de résoudre les questions qui leur sont soumises. Chaque comité se réunit au moins quatre fois l'an. Afin qu'il y ait une surveillance appropriée au niveau du conseil à l'égard des plans de retraite de la banque, chaque comité remet au CRH des rapports comportant des listes détaillées des activités accomplies par les comités dans le cadre de leur mandat. Le président de chaque comité atteste que le comité a respecté les politiques de gouvernance de la banque et qu'il s'est acquitté de son mandat de gouvernance, et il incombe au président du comité de signaler toute question d'importance au CRH.

Cette année, dans la circulaire, dans le cadre de la démarche d'amélioration continue de la banque à l'égard de l'information fournie dans la circulaire, de plus amples détails sont donnés sur le rôle joué par le CRH dans la surveillance des plans de retraite de la banque. Voir la page 22 de la circulaire.

Des évaluations actuarielles sont préparées au moins tous les trois ans afin d'établir la valeur actuarielle de l'obligation projetée au titre des prestations de retraite se rapportant aux régimes de retraite et régimes d'avantages complémentaires de retraite. Les résultats des évaluations actuarielles de tous les régimes de retraite à prestations déterminées sont présentés au CRH chaque année. Les régimes de retraite à prestations déterminées sont gérés attentivement et sont bien capitalisés, et la banque verse des cotisations conformément à ces rapports d'évaluation. Les détails relatifs à la situation financière des principaux régimes de retraite et autres régimes d'avantages complémentaires de la banque suivant une méthode de comptabilisation sont présentés à la note 25 des états financiers annuels de 2012.

À l'assemblée annuelle, les actionnaires et les détenteurs de procurations ont plusieurs occasions de poser des questions portant sur des sujets précis et généraux. Pour cette raison et compte tenu du solide régime de gouvernance de la banque prévu dans la charte du CRH pour ce qui est des rentes de retraite, de la nouvelle information présentée dans la circulaire et de l'information qui existe déjà dans les états financiers de la banque, nous ne croyons pas qu'un nouveau point permanent à l'assemblée annuelle soit nécessaire ou utile.

Proposition B : Équité de traitement en regard des régimes de retraite

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique visant à offrir à tous les employés de l'institution, quel que soit leur niveau hiérarchique, le même type de régime de retraite (cotisations ou prestations déterminées). Le régime de retraite utiliserait le même barème pour calculer les années de service créditées, prenant comme base uniquement le salaire fixe et devenant payable à un âge de retraite prédéterminé.

Déclaration de l'actionnaire : Présentement les hauts dirigeants bénéficient de régimes de retraite plus avantageux que les autres employés. Le régime de retraite pour ces hauts dirigeants est souvent à prestations déterminées prévoyant une rente de retraite dont le montant est fixé d'avance alors que les autres employés contribuent à un régime de cotisations déterminées où le revenu à la retraite dépend, entre autres, des sommes accumulées dans le compte de retraite du participant et des taux d'intérêt au moment de l'achat d'une rente. Outre l'assurance d'un montant fixe à la retraite, les hauts dirigeants bénéficient souvent de privilège en regard des années de service créditées et jouissent d'une base de calcul élargie, celle-ci incluant le salaire et la rémunération variable en partie ou en totalité.

Donc, en plus de recevoir une rémunération souvent non liée à la performance de l'organisation, socialement inacceptable compte tenu du contexte économique difficile que nous traversons et inéquitable en regard de la rémunération moyenne des employés de l'organisation, les hauts dirigeants continuent de bénéficier d'avantages « extraordinaires et discriminatoires » lors de leur retraite.

Nous proposons donc que tous les employés de la Banque, quel que soit leur niveau hiérarchique, contribuent au même type de régime de retraite utilisant le même barème pour calculer les années de service créditées, prenant comme base uniquement le salaire fixe et devenant payable à un âge de retraite prédéterminé. Cette politique devrait s'appliquer à tous les nouveaux hauts dirigeants joignant cette catégorie d'employés à compter de 2013.

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

Un des principaux objectifs des politiques de rémunération de la banque vise à offrir aux employés à tous les niveaux une rémunération concurrentielle par rapport au marché, et nos mécanismes actuels relatifs à la retraite sont conçus pour répondre à cet objectif.

À ce titre, la banque offre un régime de retraite à prestations déterminées à tous ses employés canadiens. Actuellement, ce régime prévoit un revenu de retraite qui est, en pourcentage du revenu gagné dans le cadre d'un emploi effectif, à l'avant-garde du marché pour nos employés subalternes qui constituent la majeure partie de notre personnel. Tous nos autres employés ont aussi la possibilité d'atteindre un niveau de revenu de retraite concurrentiel dans le cadre du régime de retraite. À cet égard, la banque offre à ses dirigeants établis au Canada une rente de retraite qui est conforme à la pratique de la concurrence au Canada. Nos plans de retraite sont régulièrement réévalués.

Conformément à la politique de rémunération en fonction de la performance de la banque, plus le niveau hiérarchique qu'occupe un dirigeant s'élève, plus le pourcentage de sa rémunération directement liée à la performance de la banque s'élève également. Il est donc nécessaire et pertinent de tenir compte de la rémunération incitative dans le calcul du revenu de retraite qui sera versé aux dirigeants. Toutefois, comme nous l'indiquons à la rubrique Prestations en vertu des plans de retraite de la présente circulaire, le plan de rémunération des dirigeants prévoit des modalités qui limitent l'incidence de la rémunération incitative sur le revenu de retraite ainsi que le montant total de la rente versée. Cela signifie que le revenu de retraite payable aux dirigeants représente un pourcentage de leur rémunération en espèces bien inférieur à celui de la rente de retraite versée aux employés subalternes.

Les dirigeants ne bénéficient pas d'un traitement de faveur pour ce qui est de l'âge de la retraite et, à quelques exceptions près, la banque n'accorde pas aux dirigeants des années supplémentaires de service décompté. Moins de 3 % des dirigeants ayant conclu avec la banque une entente relative à la retraite ont bénéficié d'une telle mesure. De telles exceptions à la politique se produisent dans des circonstances particulières, comme le recrutement d'un dirigeant déjà en milieu de carrière, et elles sont approuvées au cas par cas par le CRH.

Compte tenu de ce qui précède, nous sommes d'avis que cette façon de procéder est nécessaire au succès continu de la banque et qu'il convient que la banque dispose de la souplesse lui permettant d'offrir une rémunération concurrentielle à tous les niveaux, notamment la souplesse d'offrir différents mécanismes relatifs à la retraite.

Proposition C : Ratio d'équité

Il est proposé que la rémunération du PDG n'excède pas trente (30) fois le salaire moyen, hors direction, des employés de la Banque.

Déclaration de l'actionnaire : Depuis sa création, le MÉDAC ne cesse de dénoncer les augmentations de rémunération des hauts dirigeants qui n'ont aucune relation avec la performance des organisations qu'ils dirigent. Le MÉDAC dénonce également les composantes de cette rémunération, notamment les bonus et les options d'achat d'action qui, par leur importance au sein de la rémunération totale, invitent à des prises de risque excessives ou à des prises de décision à court terme plutôt qu'à long terme conduisant à des ventes d'actifs, à des fermetures d'usines ou à des mises à pied dans le seul but d'augmenter la profitabilité à court terme et par ricochet la rémunération variable des hauts dirigeants. Nous citerons à cet égard Joseph E. Stiglitz, prix Nobel d'économie, tirée de son livre *The Price Of Inequality* :

« L'un des problèmes dont on parle ici . . . est qu'il y a de grandes entreprises gérées dans le sens des intérêts de leurs dirigeants et des groupes qui les entourent plutôt que dans le sens des intérêts [de l'ensemble] des actionnaires. Voilà ce que c'est que le *capitalisme du XXI^e siècle*¹. » (traduction libre)

Depuis plusieurs années, le MÉDAC déplore le ratio injustifiable de la rémunération de plusieurs hauts dirigeants de nos institutions financières en regard de la rémunération médiane de leurs employés. Pour plusieurs, les rémunérations excessives des hauts dirigeants sont l'une des causes de la dernière crise financière et ont alimenté le ressentiment d'une partie importante de la société en regard des mieux nantis de notre société.

Il est donc essentiel de revenir aux véritables valeurs qui doivent sous-tendre la rémunération de tout employé soit la compétence, l'expérience, le travail d'équipe et l'atteinte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs qui sont de son ressort et axés sur la création de valeur à long terme pour les actionnaires et la société dans son ensemble.

Dans cette perspective, un ratio de 30 fois la rémunération médiane des employés hors direction (. . . ou hors des 5 employés les mieux rémunérés) limiterait généreusement le salaire du PDG à environ 3 millions de dollars annuellement.

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

Le CRH évalue constamment la question de la structure de la rémunération. La démarche en matière de rémunération qui est décrite en détail dans la circulaire vise à faire en sorte que les dirigeants s'efforcent de stimuler une croissance rentable à long terme dont les actionnaires, tous les employés de la banque et les collectivités où la Banque exerce ses activités bénéficient, et que ces dirigeants soient rémunérés pour le travail ainsi accompli.

Nous ne croyons pas que l'adoption du ratio décrit dans la proposition serait avantageuse pour la banque ou ses actionnaires. Ce ratio n'établit pas de comparaison significative entre la rémunération des dirigeants et celle des autres employés. Il est très dépendant de la nature et de la gamme des activités exercées par la banque (c.-à-d., activités de détail par rapport aux activités de gros), du nombre relatif de dirigeants et d'employés subalternes dans chaque secteur et des régions dans lesquelles la banque fait des affaires, qui peuvent changer avec le temps. De plus, la mise en place d'une politique de la nature décrite dans la proposition pourrait indûment limiter la capacité de la banque à concevoir dans l'avenir un programme efficace et concurrentiel de rémunération des dirigeants.

Nous croyons qu'il faut tenir compte de facteurs internes et externes au moment d'établir la rémunération des dirigeants. L'objectif essentiel visant à maintenir la situation concurrentielle de la banque au sein du marché des talents demeure un facteur déterminant de notre politique de rémunération à tous les niveaux. La mise en place du ratio décrit limiterait la capacité de la banque à cet égard. Notre démarche en matière de rémunération comporte plusieurs volets et nous évaluons et considérons certains facteurs, notamment les compétences, l'expérience, le travail d'équipe, l'appréciation des risques et l'atteinte d'objectifs afin de veiller à ce que la rémunération soit adéquate à tous les niveaux.

Par conséquent, compte tenu des limites inhérentes que comporte le ratio proposé, ainsi que des solides pratiques de gouvernance interne de la banque, notamment l'examen continu de la rémunération par le CRH, nous croyons que l'adoption du type de politique décrite dans la proposition n'est pas nécessaire ou utile.

Proposition D : Parité femmes hommes au sein des postes de haute direction

Il est proposé que le conseil d'administration s'engage à déployer tous les efforts nécessaires afin que sa haute direction soit constituée de 50 % de femmes d'ici cinq ans.

Déclaration de l'actionnaire : Depuis maintenant plusieurs décennies, nos institutions d'enseignement supérieur diplôment une masse critique de femmes dans un très grand nombre de disciplines. Depuis plusieurs décennies également, les femmes occupent des postes de cadres, mais peinent à défoncer le plafond de verre ou à quitter le plancher collant. Talent, expérience et volonté étant présents, nous croyons qu'il existe au sein de nos institutions tout autant des freins psychologiques que réels à leur accession à des postes de haute direction : le blocage conscient ou inconscient de certains hauts dirigeants masculins, l'absence de politique favorisant une meilleure conciliation travail-famille, le peu d'efforts consacrés à développer des programmes de mentorat et de *sponsorship* qui permettraient d'accompagner et de promouvoir le talent féminin au sein des organisations, etc.

¹ « One of the problems we're talking about... is that we have large corporations where the CEOs often run the corporation for the benefits of them and their group around them and not for the benefit of the shareholders. That's 21st century capitalism. »

En ne déployant pas de mesures incitatives afin d'accroître la représentation des femmes dans ses hautes instances, la Banque se prive de la valeur ajoutée d'une représentation égale des deux sexes en regard de la complémentarité de vision et de qualité que nous pouvons y retrouver. Nous proposons donc que le conseil d'administration s'engage à atteindre la parité sur une période de cinq ans et à rendre compte, dans son rapport annuel et au cours de l'assemblée générale annuelle, des différentes mesures prises pour atteindre cet objectif et des résultats atteints.

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

La banque se fait un devoir de favoriser la diversité et l'intégration dans tous les aspects de la planification, de la performance et de la mise en valeur des ressources, ainsi que de la gestion de la carrière personnelle au sein de la banque et de faire en sorte que ses politiques, procédés et pratiques ne comportent aucune barrière ni aucun préjugé systémique. Nous sommes fiers de la représentation des femmes au sein de notre personnel, notamment à des postes cadres à la banque. Au cours des dernières années, plus particulièrement, la banque a fait de grands progrès pour ce qui est d'améliorer l'équilibre des genres au niveau de la direction. Ainsi, depuis 2005, la présence des femmes au sein de la haute direction s'est accrue de 35 %, y compris aux échelons les plus élevés.

Nous devons ce succès à la détermination des hauts dirigeants qui estiment que l'appui aux principes de diversité et d'intégration sur le lieu de travail est un impératif commercial qui aidera la banque à attirer et fidéliser les employés les plus doués et les plus talentueux, à représenter sa clientèle et à soutenir les collectivités où elle se trouve. La banque a un Conseil de la diversité de la direction (qui regroupe des membres de la haute direction et relève directement de notre chef de la direction et présente régulièrement des rapports à notre conseil) qui a défini des zones prioritaires, notamment l'accroissement des possibilités de leadership pour les femmes. La banque compte également un comité des femmes dirigeantes dirigé par M^{me} Colleen Johnston, chef de groupe, Finances et chef des finances, dont l'objectif est axé sur le perfectionnement et le succès des femmes dirigeantes, qui offre des occasions de réseautage et de mentorat pour les femmes et fait en sorte que les hommes appuient l'initiative des femmes dirigeantes et qu'ils comprennent les avantages apportés.

Chaque unité d'exploitation élabore aussi ses propres programmes pour attirer, fidéliser et perfectionner les compétences féminines. Certains secteurs, comme les activités bancaires de détail, comptent une très grande représentation de femmes à tous les niveaux. Dans d'autres secteurs, où cette représentation est plus faible, l'équipe de la direction et celle de la direction des ressources humaines du secteur élaborent des stratégies et des pratiques de recrutement ciblant les femmes. Ces initiatives globales et sectorielles se sont traduites par un succès mesurable, particulièrement au niveau des dirigeants.

Dans l'ensemble, l'engagement de la banque envers la diversité en milieu de travail fait en sorte qu'elle peut puiser parmi les meilleurs talents disponibles lorsqu'elle recherche des candidats pour des postes de haute direction et des femmes et des hommes qui ont un potentiel élevé à différents niveaux de leur carrière. La banque y parvient sans perdre de vue la qualité d'ensemble de la haute direction. Grâce aux programmes et pratiques solides et efficaces de la banque, et de son engagement inébranlable envers la diversité en milieu de travail et, en particulier, l'équilibre des genres, nous ne croyons pas que l'adoption de la proposition soit nécessaire ou qu'elle soit dans l'intérêt de la banque et de ses actionnaires.

Proposition E : Compte-rendu des échanges lors des assemblées générales annuelles et dialogue plus soutenu avec les actionnaires

Il est proposé que le conseil d'administration adopte la pratique de publier électroniquement un compte-rendu synthétique de l'assemblée générale annuelle et des questions qui y sont soulevées dans un délai de quatre mois.

Déclaration de l'actionnaire : Les préoccupations et questions soulevées par les actionnaires lors des assemblées générales annuelles font l'objet de peu de communications auprès des autres actionnaires, les procès-verbaux des assemblées générales annuelles ne déclarant seulement qu'une période de questions a eu lieu.

À l'opposé des actionnaires de grande taille et des analystes qui disposent de mécanismes périodiques et structurés (*conference call*) pour échanger avec les hautes instances de l'institution, les petits actionnaires bénéficient de très peu de plateformes d'échange avec cette dernière, la principale étant l'assemblée générale annuelle. Or, de telles périodes de questions permettent aux actionnaires de faire part de leurs préoccupations et de leurs attentes face à la haute direction et au conseil d'administration et d'obtenir leurs réactions, leurs réponses et leur engagement à corriger des situations.

Afin que l'ensemble des actionnaires puisse être informé de ces échanges, nous proposons qu'un compte-rendu synthétique de ces échanges soit établi dans les quatre mois qui suivent l'assemblée, qu'il soit rédigé en langage simple et clair et qu'il soit versé au site Internet de l'institution. Cette portion du site consacrée au *Dialogue avec les actionnaires* devrait comporter une boîte interactive de questions et réponses afin d'encourager un dialogue soutenu tout au long de l'année.

Tous les codes de saine gouvernance encouragent les sociétés cotées en bourse à une plus grande transparence dans ses communications et à un dialogue plus soutenu et permanent avec ses actionnaires. L'engagement vers une telle pratique de communication viendrait enrichir les réalisations de la Banque à ce chapitre.

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

La banque présente déjà une diffusion Web de l'assemblée annuelle sur son site Web, immédiatement après l'assemblée. Des vidéos archivées de toutes les assemblées de la banque des sept dernières années sont aussi actuellement accessibles sur le site Web. La banque affiche aussi les résultats du vote sur son site Web et les dépose dans SEDAR et EDGAR, au Canada et aux États-Unis, respectivement, peu de temps après chaque assemblée.

Dans le cadre de sa démarche de constante amélioration, la banque affichera la transcription de toute l'assemblée sur son site Web à compter de cette année. Cette façon de faire est plus utile et appropriée qu'un rapport résumant l'assemblée et les questions discutées à l'assemblée. Un résumé des déclarations des actionnaires et de tout autre dialogue pourrait entraîner une mauvaise interprétation accidentelle des discussions. La présentation d'une transcription ainsi que l'accès continu à la diffusion Web et aux résultats du vote permettrait aussi d'accéder aux discussions survenues au cours de l'assemblée de façon intégrale et en fonction du contexte.

Par conséquent, compte tenu des pratiques nouvelles et existantes de la banque en ce qui concerne la diffusion Web et la transcription de l'assemblée, nous ne croyons pas que le rapport suggéré soit nécessaire.

Proposition F : Suffrage plurinominal

La direction doit présenter une liste de candidats admissibles possibles représentant au moins 50 % de plus que le nombre à élire (afin de permettre un choix et une concurrence).

La circulaire d'information devrait présenter une information d'importance égale pour chaque candidat.

Les administrateurs élus doivent obtenir au moins 50 % du nombre total de voix possibles (les abstentions seront déduites du nombre total de voix exprimées en faveur de chacun).

Tout actionnaire ayant l'appui de 100 000 actions peut faire ajouter son nom à la liste des candidats aux postes d'administrateurs.

Déclaration de l'actionnaire : Le dernier rapport annuel aux actionnaires révèle une lacune systématique dans la structure du contrôle démocratique de la banque par ses actionnaires. Il en a résulté une rémunération excessive de son chef de la direction et de ses autres dirigeants. La Banque TD réalise un énorme revenu et d'énormes profits. Cela n'est pas attribuable à une seule personne, ni à un groupe de personnes, mais plutôt à l'envergure de la Banque TD. La Banque TD est une entité dans laquelle Warren Buffett investirait parce qu'« elle fonctionne toute seule ». La Banque TD est un effort d'« équipe ».

La rémunération de plus de 11 millions de dollars par année versée au chef de la direction devrait être fondée NON PAS sur ce que gagnent quelques chefs de la direction surpayés du milieu sélect des hommes d'affaires canadiens, mais sur ce qu'il en coûterait de recruter un administrateur compétent.

La banque ne paierait pas ses caissiers 500 000 \$ par année juste parce que certaines autres banques le font, mais elle paierait ce qu'il en coûte pour recruter un caissier compétent au taux raisonnable le plus bas (c.-à-d. 50 000 \$).

Les administrateurs ne devraient pas limiter leur recherche à un petit groupe de connaissances au sein d'un cartel d'entreprises qui entretiennent des relations étroites. Les administrateurs et membres de la direction qui appartiennent à cette oligarchie ont un intérêt personnel à maintenir leur rémunération à ce niveau.

À titre de comparaison, les médecins canadiens qui ont fait de plus longues études et qui accomplissent un travail beaucoup plus valable font moins de 5 % de ce que fait le chef de la direction de la Banque TD.

C'est parce que le système est « truqué » en faveur d'une direction enracinée dans sa position. CP Rail et Magna International sont des exemples récents de l'incidence défavorable d'une telle situation sur les actionnaires.

Pour atténuer ce processus antidémocratique inhérent, il devrait y avoir 1) une information plus importante relativement au vote, 2) un choix réel à l'égard des administrateurs et 3) un vote direct des actionnaires sur la rémunération de la direction et des administrateurs.

Il ne faut pas oublier que ce sont les actionnaires qui détiennent la société et non la direction ou les administrateurs.

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

Nous croyons que le fait de présenter un nombre plus élevé de candidats aux postes d'administrateurs pourrait être préjudiciable pour la banque et ses actionnaires. Cette façon de procéder pourrait nuire à notre capacité d'attirer des candidats très qualifiés et dévoués, décourager des candidats qualifiés de siéger au conseil de la banque et créer des élections avec opposition, ce qui pourrait nuire à la collégialité des conseils. Cela pourrait aussi limiter notre capacité de réaliser la combinaison souhaitable d'expérience et d'expertise au sein de l'ensemble du conseil. Il existe un nombre relativement petit de candidats dotés des compétences et de l'expérience nécessaires dans le milieu des affaires leur permettant de siéger efficacement aux conseils de grandes sociétés ouvertes. De plus, le mandat d'administrateur nécessite un engagement important en matière de temps, de concentration et d'énergie. Un solide processus de mise en candidature des administrateurs, tel que le nôtre, doit tenir compte des compétences, de l'expérience et de la diversité nécessaires lui permettant d'être efficace. Il doit aussi veiller à ce que l'ensemble du conseil dispose de la combinaison souhaitable de compétences, d'expérience et de diversité lui permettant d'être efficace.

Nous précisons aussi que certaines mesures de protection importantes sont déjà en place à la banque. Il s'agit notamment de l'élection des administrateurs à la majorité des voix, de l'élection ou de la réélection annuelle de tous les administrateurs et de la durée maximale de leur mandat, toutes des mesures qui permettent de faire en sorte que nos actionnaires puissent se faire entendre relativement à l'élection des administrateurs. De plus, le comité de gouvernance est disposé à prendre en considération les recommandations des actionnaires à l'égard de candidats qualifiés aux postes d'administrateurs. Enfin, nous tenons à préciser qu'en vertu de la Loi sur les banques, les actionnaires disposent d'un moyen leur permettant de mettre en candidature un administrateur. C'est pourquoi nous ne croyons pas que les mesures décrites dans la proposition soient pertinentes ou nécessaires.

Proposition G : Vote portant sur la rémunération des dirigeants

La rémunération versée aux administrateurs et au chef de la direction doit faire l'objet d'un vote direct des actionnaires et être approuvée par ceux-ci.

Déclaration de l'actionnaire : Voir la déclaration de l'actionnaire faite dans la proposition F plus haut.

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

La banque s'efforce d'avoir avec ses actionnaires des communications proactives, franches et pertinentes qui lui permettent de recevoir des commentaires utiles et précis que le CRH peut prendre en considération et utiliser pour répondre aux préoccupations des actionnaires en temps opportun. De plus, le conseil permet aux actionnaires de se prononcer au moyen d'un vote consultatif sur la démarche du comité en matière de rémunération des dirigeants présentée dans les sections du rapport du comité des ressources humaines et de la démarche en matière de rémunération de la présente circulaire. Toutefois, nous croyons que la rémunération de nos dirigeants, notamment notre chef de la direction, est une question complexe qui nécessite des délibérations sérieuses et prolongées pour arriver à un juste équilibre, et qu'elle ne se prête pas à un vote « pour » ou « contre ». Nous estimons qu'il existe un bon équilibre entre une communication franche avec les actionnaires, qui tient compte de leurs vues, et le maintien de la responsabilité du conseil. Un vote « exécutoire » des actionnaires portant sur la rémunération des dirigeants perturberait cet équilibre et pourrait être considéré comme une diminution de l'obligation du conseil de rendre des comptes à l'égard de la rémunération des dirigeants et ne serait donc pas dans l'intérêt de la banque ou de ses actionnaires.

En ce qui concerne la rémunération des administrateurs, le comité de gouvernance, qui se compose entièrement d'administrateurs indépendants, examine la rémunération des administrateurs et veille à ce qu'elle soit concurrentielle sur le marché et à ce qu'elle concilie les intérêts des administrateurs et des actionnaires. Le conseil établit la pertinence et le mode de rémunération des administrateurs d'après la recommandation du comité de gouvernance. Comme il est indiqué dans la circulaire, les administrateurs choisissent souvent de recevoir leur rémunération annuelle sous forme d'unités d'actions différées, ce qui rapproche ainsi davantage leurs intérêts de ceux de la banque et de ses actionnaires. En fait, les règlements administratifs de la banque comportent une disposition fixant le montant total de toutes les sommes qui peuvent être versées à tous les administrateurs à l'égard de leur rémunération au cours d'une période donnée. Cette disposition, qui fixe cette somme à 4 000 000 \$ par année, a fait l'objet d'un vote et a été approuvée par les actionnaires en 2007.

Compte tenu de ce qui précède, nous ne croyons pas que le vote proposé soit approprié ou nécessaire.

Proposition H : Vote portant sur la rémunération des employés

Le montant maximum de la rémunération versée à quelque employé doit être le plus élevé des montants suivants : a) le salaire et les avantages annuels (sauf les coûts liés à la sécurité) versés au premier ministre du Canada, plus 10 %, ou b) 25 fois le salaire annuel versé à l'employé de la Banque TD dont la rémunération est la moins élevée.

Déclaration de l'actionnaire : Voir la déclaration de l'actionnaire faite dans la proposition F plus haut.

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

Le CRH examine de façon permanente la question de la structure de la rémunération.

Comme nous l'avons indiqué précédemment, à la page 66, nous croyons qu'il faut tenir compte de facteurs internes et externes au moment d'établir la rémunération. L'objectif essentiel visant à maintenir la situation concurrentielle de la banque au sein du marché des talents demeure un facteur déterminant de sa politique de rémunération à tous les niveaux. L'adoption des plafonds décrits limiterait la capacité de la banque à cet égard.

Dans son ensemble, notre démarche à l'égard de la rémunération comporte plusieurs volets et nous évaluons et examinons soigneusement un certain nombre de facteurs, notamment les compétences, l'expérience, le travail d'équipe, l'appréciation des risques et l'atteinte des objectifs pour que la rémunération soit appropriée à tous les niveaux. Par conséquent, compte tenu de notre démarche, des limites inhérentes aux plafonds de rémunération proposés et des solides pratiques de gouvernance interne de la banque, nous sommes d'avis que l'adoption du type de politique décrite dans la proposition n'est pas nécessaire ou approprié.

M. Andrew H. Palicz, 124 Deerfield Circle S.E., Calgary (Alberta) T2J 6L8 a soumis les deux propositions suivantes. À l'issue de discussions avec la banque, M. Palicz a convenu de retirer ses propositions mais il a demandé que le texte des propositions et leur déclaration à l'appui figurent dans la circulaire.

1. « *Reconnaissance de l'ancien président du conseil de la banque. IL EST RÉSOLU que l'ancien président du conseil non membre de la direction de La Banque Toronto-Dominion, M. John M. Thompson, se voie accorder par la banque le titre permanent de président du conseil honoraire de La Banque Toronto-Dominion.*

Déclaration de l'actionnaire : L'ancien président du conseil d'administration de La Banque Toronto-Dominion, M. John M. Thompson, a fait grandement progresser la bonne situation de la banque au cours de son mandat de plus de deux décennies au sein du conseil, notamment pendant plus de sept ans en tant que président du conseil. Il faut souligner le leadership de M. Thompson en ce qui concerne la nomination par la Banque de M. Ed Clark au poste de chef de la direction et ses contributions à la solide gouvernance de TD. M. John M. Thompson mérite par conséquent la gratitude et la reconnaissance durables de la banque. »

2. « *Aide à la recherche pour l'ancien président du conseil. IL EST RÉSOLU que l'ancien président du conseil d'administration non membre de la direction de La Banque Toronto-Dominion, M. John M. Thompson, lorsqu'il quittera ses fonctions vénérables, se voie attribuer en permanence par la banque les locaux et le secrétariat ainsi que l'aide à la recherche dont il pourrait avoir besoin pour rédiger et publier ses mémoires portant sur la gouvernance, le leadership et les autres sujets qui l'intéressent.*

Déclaration de l'actionnaire : Les connaissances et la compréhension que possède l'ancien président du conseil, M. John M. Thompson, à l'égard de la gouvernance et du leadership pourraient, si elles étaient publiées, être mises à la disposition non seulement des générations futures de banquiers de TD mais aussi à l'ensemble du monde des affaires. La valeur de cette contribution permanente de M. Thompson pour la banque et l'ensemble du monde des affaires dépasserait de loin les coûts engagés à cet égard. »

Outre les propositions F, G et H, M. Ken Christie a présenté une proposition demandant à la banque qu'elle annonce publiquement les résultats du vote de l'assemblée annuelle et qu'elle communique ces résultats à tous les actionnaires dans le rapport trimestriel suivant de la banque. À l'issue de discussions avec la banque, M. Christie a retiré sa proposition compte tenu de la pratique actuelle de la banque qui consiste à transmettre les résultats du vote peu de temps après chaque assemblée au moyen de différents canaux de communication, et en raison de l'information supplémentaire présentée dans la circulaire de cette année et indiquant aux actionnaires où se trouvent les résultats du vote et invitant ceux qui souhaitent recevoir une copie imprimée de ces résultats à communiquer avec les Relations avec les actionnaires (les coordonnées sont données à la quatrième page de couverture de la circulaire). La banque remercie M. Christie pour ses efforts visant à améliorer les communications avec les actionnaires.

NEI Investments, M. William Davis et L'Église Unie du Canada (collectivement, les codéposants) ont soumis une proposition demandant à la banque de fournir aux actionnaires, d'ici janvier 2014, un rapport évaluant les résultats et les risques liés à une rémunération des hauts dirigeants fondée sur une comparaison horizontale avec des sociétés comparables et indiquant les plans de la banque à l'égard de sa démarche en matière de détermination de la rémunération totale. À l'issue de discussions avec la banque, les codéposants ont retiré leur proposition compte tenu de la volonté de la banque d'examiner les questions soulevées par la proposition et de son engagement continu. La banque remercie NEI Investments, M. William Davis et L'Église Unie du Canada pour leur intérêt soutenu envers la gouvernance de la rémunération et l'information présentée aux actionnaires.

En tant que sous-conseiller des Fonds IA Clarington Inhance TSR et au nom de deux des fonds, Vancity Investment Management Ltd., 300-900 West Hastings Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6C 1E5 a soumis une proposition d'actionnaire portant sur l'information relative aux minéraux extraits dans des conditions de conflit. À l'issue de discussions avec la banque concernant nos politiques et pratiques en matière de risque et de gouvernance, Vancity a convenu de retirer sa proposition. La banque remercie Vancity pour son intérêt soutenu envers l'amélioration de la gestion des questions liées à l'environnement et à la gouvernance.

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 des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les lignes directrices des ACVM) 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. Ces politiques et pratiques tiennent compte des règles de la TSX. Comme la banque est régie par le Bureau du surintendant des institutions financières du Canada (« BSIF »), ces politiques et ces pratiques sont également conformes aux Lignes directrices sur la gouvernance du BSIF. Enfin, ces politiques et ces pratiques tiennent compte des règles du New York Stock Exchange (« NYSE ») et de la Securities and Exchange Commission des États-Unis, même si elles ne s'appliquent pas toutes directement à la banque. Le cadre de gouvernance comprend les chartes et principales responsabilités du conseil et de ses comités ainsi qu'un ensemble de lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise publiées sur le site Web de la banque au www.td.com/francais/gouvernance/index.jsp.

Le site Web de la banque renferme également de l'information supplémentaire en matière de gouvernance, notamment le Code de conduite et d'éthique professionnelle, la Politique en matière de communication de l'information, la Politique en matière d'indépendance des administrateurs, la Description du 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 les principes et pratiques en matière de gouvernance et il recommande, si nécessaire, des modifications au conseil pour qu'il les examine et les approuve.

Conseil d'administration

L'information concernant les candidats aux postes d'administrateurs, comme les conseils d'autres sociétés ouvertes auxquels ils siègent, leurs domaines de compétences et leur relevé de présence aux réunions du conseil et des comités de la banque au cours de l'exercice 2012, figure à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » 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 14 candidats proposés à l'élection, 13, ou 93 %, sont « indépendants » au sens de la Politique en matière d'indépendance des administrateurs de la banque (accessible à l'adresse www.td.com/francais/document/PDF/gouvernance/td-gouvernance-director.pdf) et des lignes directrices des ACVM, et ne sont pas « membres du groupe » de la banque au sens de la Loi sur les banques.

Chacun des membres du comité d'audit répond aux autres critères d'indépendance prévus dans notre politique et la législation applicable. En raison de ses fonctions, M. W. Edmund Clark, président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD, n'est pas considéré comme « indépendant » au sens de notre politique et des lignes directrices des ACVM, et est « membre du groupe » de la banque au sens de la Loi sur les banques.

Le conseil a adopté la Politique en matière d'indépendance des administrateurs 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 qui seront indépendants.

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 M. Clark, tous les candidats aux postes d'administrateurs actuels sont considérés comme indépendants au sens des critères du NYSE s'ils s'appliquaient à la banque.

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

- Le conseil et chacun 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 2012, 52 séances à huis clos ont été tenues.
- Le conseil et chaque comité peuvent retenir les services de leurs propres conseillers indépendants.
- Les administrateurs non membres de la direction nomment chaque année un président du conseil indépendant et dynamique dont le mandat est de guider les administrateurs indépendants.
- Les administrateurs non membres de la direction sont tenus d'acquiescer, dans un délai déterminé, une participation dont la valeur correspond à au moins six fois leur rémunération en espèces annuelle respective.

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

Mandats parallèles

La banque dispose d'un processus très strict entourant l'évaluation annuelle de l'indépendance des administrateurs. Bien que le conseil n'impose pas de limite officielle au nombre de mandats parallèles au sein de conseils et de comités, le comité de gouvernance les examine dans le cadre de son évaluation annuelle de l'indépendance des administrateurs. Le comité ne croit pas que les mandats parallèles de nos administrateurs indiqués ci-dessous ont une influence sur la capacité de ces administrateurs d'agir au mieux des intérêts de la banque ni sur leur indépendance.

Le tableau ci-dessous indique les mandats parallèles occupés par les administrateurs de la banque :

Société	Administrateur
Capital Power Corporation	William E. Bennett
	Hugh J. Bolton
Domtar Corporation	Brian M. Levitt
	Harold H. MacKay
EPCOR Utilities Inc.	Helen K. Sinclair
	Hugh J. Bolton

Président du conseil

M. Brian M. Levitt est le président de notre conseil. M. Levitt occupe cette fonction depuis le 1^{er} janvier 2011. Pour de plus amples renseignements sur M. Levitt, consultez la section des candidats aux postes d'administrateurs dans la présente circulaire ou notre site Web à l'adresse www.td.com/francais/governance/chair.jsp.

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 description du rôle du président du conseil d'administration affichée sur le site Web de la banque au www.td.com/francais/governance/chair.jsp. Le président du conseil doit être un administrateur indépendant et, tel qu'il est indiqué ci-dessus, il est nommé 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 du comité de gouvernance, il préside l'assemblée annuelle des actionnaires et il est membre du comité des ressources humaines (CRH).

Assemblées 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, sauf un, ont assisté à l'assemblée annuelle à Toronto ou ont participé à l'assemblée annuelle à partir de notre emplacement satellite situé dans la ville de New York (New York).

Mandat du conseil

La responsabilité du conseil consiste à rehausser la valeur à long terme de la banque pour ses actionnaires. Nos employés et dirigeants mettent en œuvre la stratégie de la banque, sous la direction du chef de la direction et la supervision du conseil 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 éventuelles 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 stratégie 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 que sa culture, ses politiques et pratiques de rémunération et ses fonctions de contrôle font en sorte que la banque exerce ses activités dans le respect des limites de la tolérance au risque approuvées par son conseil.
- Gouvernance efficace du conseil d'administration. Le conseil doit fonctionner efficacement comme conseil s'il veut exceller dans l'accomplissement de ses tâches; c'est pourquoi il lui faut des membres déterminés possédant les compétences appropriées et la bonne information.

La Charte du conseil d'administration est intégrée par renvoi à la présente circulaire et a été déposée auprès des autorités de réglementation sur SEDAR (www.sedar.com) et EDGAR (www.sec.gov) et, tel qu'il est indiqué ci-dessus, peut être consultée sur notre site Web au www.td.com/francais/governance/charters.jsp. Les actionnaires peuvent en outre obtenir un exemplaire rapidement et sans frais sur demande adressée au Service des relations avec les actionnaires de la manière indiquée à la quatrième 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. Le conseil : évalue les principales occasions qui s'offrent à la banque et l'incidence en matière de risque de toute décision stratégique envisagée, notamment la question de savoir si une décision stratégique est conforme à la tolérance au risque de l'entreprise approuvée par la banque, y compris pour les unités d'exploitation; elle supervise la mise en œuvre des plans stratégiques; et elle surveille les résultats par rapport aux plans.

Principaux risques

Le comité du risque du conseil examine et recommande la tolérance au risque de la banque et les paramètres connexes aux fins d'approbation par l'ensemble 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 sous la rubrique « Gestion des risques » dans le rapport de gestion 2012 de la banque.

Responsabilité de l'entreprise

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

Planification de la relève

Le conseil et son CRH 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 pour le poste de chef de la direction; une vérification leur permettant de veiller à ce que l'équipe de la haute direction repère des candidats éventuels pour la relève des autres postes de hauts dirigeants; et la surveillance des plans de formation pour les personnes désignées et le développement des connaissances de la direction à la faveur d'une évaluation rigoureuse des candidats à d'autres postes de cadres supérieurs.

Politique en matière de communication

Le comité de gouvernance est notamment chargé de s'assurer que la banque communique efficacement et de façon à la fois proactive et 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, portant sur la politique en matière de communication, la structure et le fonctionnement des contrôles et procédures de communication connexes et de tout problème de communication de l'information pouvant être survenu au cours de la dernière année. Une copie de la politique peut être consultée sur le site Web de la banque au 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 et la circulaire de procuration de la direction. Le comité de gouvernance reçoit un rapport annuel portant sur les réactions des actionnaires à la grandeur de l'entreprise, dans lequel l'accent est mis principalement sur les petits actionnaires.

Mesures pour la réception des commentaires et observations des parties intéressées

Le programme de dénonciation de la banque met à la disposition des employés et des membres du public dans le monde entier un moyen de communication ouvert et efficace permettant de formuler des plaintes concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou les questions liées à l'audit et les autres questions de nature éthique, légale ou réglementaire. Le programme de dénonciation vise à faire en sorte que les personnes se sentent à l'aise et en sécurité et qu'elles n'aient aucune crainte de représailles lorsqu'elles formulent, de bonne foi, des plaintes qu'elles estiment être raisonnablement valables. La banque accepte les signalements anonymes, sauf là où la loi l'interdit. Le comité de vérification exerce une surveillance des signalements concernant des questions liées à la comptabilité, à la comptabilité interne, au contrôle et à l'audit. Le programme est plus amplement décrit sur le site Web de la banque au www.td.com/francais/governance/whistleblower.jsp. De plus, la direction et le comité de gouvernance étudient attentivement les propositions et commentaires des actionnaires et les communications provenant de groupes de gouvernance reconnus au Canada et permettent aux actionnaires de communiquer régulièrement avec eux. Toutes ces suggestions et observations permettent à la banque de mieux se situer et d'encadrer ses futures pratiques de gouvernance.

Chaque année, les actionnaires peuvent voter pour ou contre une résolution consultative non exécutoire portant sur la démarche adoptée à l'égard de la rémunération de la haute direction présentée dans les sections Rapport du comité des ressources humaines et Démarche en matière de rémunération de la présente circulaire. Étant donné qu'il s'agit d'un vote consultatif, la résolution est non exécutoire. Toutefois, le CRH et le conseil tiendront compte des résultats du vote, s'ils jugent à propos de le faire, dans le cadre de l'examen des politiques, procédures et décisions en matière de rémunération future.

Les actionnaires transmettent leurs commentaires à la banque par différents moyens, notamment par courrier électronique, par téléphone et par la poste et dans le cadre d'événements (comme l'assemblée annuelle et les événements visant les investisseurs auxquels participent les Relations avec les investisseurs de TD). La banque reçoit aussi des commentaires dans le cadre de rencontres avec des actionnaires, y compris les personnes qui démontrent de l'intérêt envers la rémunération des dirigeants et la responsabilité sociale de la banque.

Les actionnaires peuvent communiquer directement, par écrit, avec les administrateurs indépendants par l'intermédiaire du président du conseil (dont les coordonnées figurent à la quatrième page de couverture de la présente circulaire). Les coordonnées des Relations avec les actionnaires de TD sont données à la quatrième page de couverture de la présente circulaire. Pour de plus amples renseignements, visitez le site Web de la banque à l'adresse www.td.com/francais/investisseurs/accueil/accueil/contact.jsp.

Contrôles internes

Le rapport de la direction sur les contrôles internes à l'égard de l'information financière et de l'information connexe figure sous la rubrique « Normes et méthodes comptables — Contrôles et procédures » du rapport de gestion 2012 de la banque.

Élaboration de la politique de la banque en matière de gouvernance

Le conseil estime que le succès de la banque repose sur une culture d'intégrité fondée sur le principe selon lequel la direction doit « donner le ton ». Tel qu'il est indiqué dans sa Charte, le conseil donne le ton pour l'établissement d'une culture 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.

Descriptions de postes

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

Le CRH a élaboré une description de poste écrite pour le chef de la direction, qu'il approuve et examine 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. De plus, le CRH examine les mandats de toutes les personnes occupant des fonctions de haute direction (dont le rang correspond ou est équivalent à celui de chef de groupe ou est plus élevé et à d'autres postes clés, selon le cas, de temps à autre).

Orientation et formation continue

Orientation

Le comité de gouvernance supervise l'élaboration et contrôle l'efficacité d'un programme d'orientation pour les nouveaux administrateurs. Ce programme comporte quatre volets : des séances de formation; une rencontre avec le président de comité respectif; des documents de référence aux fins d'orientation; et l'affectation d'un conseiller, selon la description donnée ci-après.

Dans le cadre de ces séances de formation complète, le chef de la direction et les autres membres de l'équipe de direction présentent de l'information sur la gestion de la banque, ses fonctions commerciales et de contrôle, son orientation stratégique, sa gestion des capitaux, ses finances, ses ressources humaines, sa technologie de l'information, son cadre législatif, les responsabilités des administrateurs et ses principales questions ainsi que sur les principaux risques auxquels elle est exposée et répondent aux questions à cet égard. Le programme offre aux nouveaux administrateurs l'occasion de rencontrer le chef de la direction et le président du conseil. Les présidents de comités rencontrent aussi tout nouvel administrateur nommé pour siéger au comité dans le cadre de sa séance d'orientation générale. 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 ou des comités dont l'administrateur devient membre. Les documents de référence utilisés pour l'orientation des administrateurs contiennent, notamment, ce qui suit :

- les principales politiques en matière de gouvernance et les documents d'information publique de la banque, y compris ses lignes directrices en matière de gouvernance et les chartes du conseil et des comités;
- de l'information relative au processus d'évaluation du conseil, de ses comités et de leurs présidents et de chacun des administrateurs;
- 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, y compris sa Politique en matière de communication de l'information et le Code de conduite et d'éthique professionnelle (le « Code »); et
- des organigrammes et d'autres documents d'orientation de l'entreprise, y compris les états financiers et l'information relative à la réglementation.

De plus, pendant les 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 visiter différents 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 les stratégies d'entreprise et des secteurs d'activité, les aspects macroéconomiques mondiaux et nationaux, le cadre de référence en matière de risque et de contrôle, et la stratégie de croissance des activités de détail dans la région métropolitaine de la ville de New York. Le conseil a aussi pris part à une séance portant sur la stratégie d'une durée de deux jours tenue à l'extérieur et a reçu des exposés de membres de la direction portant sur des sujets comme des perspectives économiques et financières, un aperçu de la structure des charges, des mises à jour stratégiques sur les secteurs d'activité et une mise à jour du sourcing à l'échelle mondiale. Chaque séance approfondie comprend un élément de formation générale qui sert de contexte aux fins de discussions (p. ex. l'industrie, les concurrents, les tendances ainsi que les risques et les occasions d'affaires). 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.

En outre, 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, qu'ils souhaiteraient approfondir. Au cours de la dernière année, le conseil ou ses comités ont reçu des exposés sur des sujets tels que la lutte contre le blanchiment d'argent; le perfectionnement des compétences des dirigeants et la planification de leur relève; la politique relative à la rémunération des dirigeants; la croissance du portefeuille de crédit et l'analyse des risques; les tendances et mises à jour en matière de capitaux réglementaires; la planification en matière de résolution des crises et de redressement après crise; la tolérance au risque de l'entreprise; des mises à jour économiques à l'échelle mondiale et nationale; les risques émergents sur le plan macroéconomique; les risques émergents et opérationnels; les

prêts garantis immobiliers aux États-Unis; la loi intitulée *Foreign Account Tax Compliance Act*; la constitution de provisions prévues par la loi et la divulgation à cet égard; la méthodologie et la gouvernance générales de TD en matière de constitution des provisions; la gestion du risque lié à la technologie ainsi que l'examen du cadre de sécurité de l'information et les tendances actuelles; la gestion des fraudes, la rémunération des employés, l'investissement des plans de retraite, la stratégie et la performance; et les tendances de la rémunération au sein des marchés. La banque a aussi organisé plusieurs sessions entre les administrateurs et divers responsables d'entreprises de la banque dans le but de présenter la prochaine génération de compétences et d'approfondir la compréhension qu'a le conseil des entreprises de la banque. Le conseiller en rémunération indépendant du CRH a analysé les faits nouveaux survenus au chapitre de la rémunération des dirigeants et de la gouvernance.

Comme il est décrit plus haut, il existe des occasions considérables permettant à tous les administrateurs externes de prendre part à de la formation continue. Cette formation est destinée en grande partie à l'ensemble du conseil (y compris une séance de formation annuelle portant sur la lutte contre le blanchiment d'argent donnée par le chef, Lutte mondiale contre le blanchiment d'argent de la banque) et une formation spécialisée peut être donnée aux comités si cela est nécessaire ou souhaitable. La banque s'attend à ce que tous les membres externes du conseil reçoivent une formation continue suffisante pour leur permettre de remplir efficacement leur rôle. En 2012, chaque membre externe du conseil a reçu au moins 15 heures de formation continue sur les sujets indiqués plus haut. De plus, chaque administrateur alors en fonction a pris part à la séance portant sur la stratégie d'une durée de deux jours tenue à l'extérieur qui est décrite plus haut.

Les administrateurs ont 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. Les administrateurs ont aussi reçu des rapports périodiques résumant les faits nouveaux importants relatifs à la réglementation et les questions de gouvernance d'intérêt général. 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. La banque rembourse aux administrateurs les frais qu'ils engagent pour prendre part à des séances de formation à l'extérieur auxquelles ils sont encouragés à participer.

Conduite des affaires et comportement éthique

En tant qu'entreprise consciente de ses responsabilités sociales, la banque s'est engagée à mener ses affaires selon les normes les plus élevées en matière de déontologie, d'intégrité, d'honnêteté, d'équité et de professionnalisme en tout temps. Bien que l'atteinte des objectifs d'affaires soit primordiale pour assurer le succès de la banque, la façon dont la banque s'y prend pour les atteindre est tout aussi importante. La banque a mis en place un certain nombre de politiques et procédures, notamment le Code et la Politique de lutte contre le trafic d'influence et la corruption, qui encouragent et promeuvent une culture de conduite des affaires éthique à la banque.

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

Code de conduite et d'éthique professionnelle

Le Code de la banque s'applique à tous les aspects de l'entreprise, qu'il s'agisse des décisions importantes prises par le conseil ou des opérations commerciales quotidiennes. Le Code a été déposé auprès des autorités de réglementation en valeurs mobilières sur SEDAR (www.sedar.com) et EDGAR (www.sec.gov). Les actionnaires peuvent en obtenir un exemplaire sur notre site Web au www.td.com/francais/document/PDF/gouvernance/td-gouvernance-code-ethicsf.pdf ou en communiquant avec le Service des relations avec les actionnaires TD dont les coordonnées sont indiquées à la quatrième page de couverture de la présente circulaire.

Le Code définit les normes qui gouvernent la manière dont les administrateurs et les employés interagissent et traitent leurs collègues, les actionnaires, les clients, les fournisseurs et les concurrents de la banque et les collectivités au sein desquelles elle se trouve. Dans le respect de ces normes, la banque s'attend à ce que les administrateurs et les employés fassent preuve de jugement et soient tenus de rendre compte de leurs actes. Le respect du Code est intégré aux modalités et conditions d'emploi de tous les employés de la banque. Tous les administrateurs et les employés sont tenus chaque année de passer en revue le Code et d'attester qu'ils y adhèrent.

Chaque année, le comité de gouvernance revoit le Code et le comité d'audit est chargé de surveiller si le Code est respecté. La conformité avec le Code fait l'objet d'une surveillance de la part de la direction et les préoccupations importantes découlant du Code sont transmises au comité d'audit par l'audit interne. Le responsable des ressources humaines remet au comité d'audit un rapport annuel portant sur le processus d'attestation confirmant la conformité avec le Code. Le Code indique le nom des différentes personnes ressources avec qui communiquer à l'interne sous la rubrique « Mesures pour la réception des commentaires et observations des parties intéressées » plus haut et les employés sont encouragés à signaler toutes les violations du Code qu'ils soupçonnent. Les employés qui pourraient ne pas être à l'aise à l'idée d'utiliser ces voies de communication internes peuvent avoir recours à la ligne de dénonciation de TD comme il est décrit sous la rubrique « Mesures pour la réception des commentaires et observations des parties intéressées » à la page 74 de la présente circulaire. Le comité d'audit est chargé de veiller à ce que les questions ou les plaintes portant sur des questions de comptabilité, de contrôle comptable interne ou d'audit soient résolues de manière satisfaisante.

Politique en matière d'opérations d'initiés

Des mesures de protection efficaces sont en place afin d'exercer une surveillance des activités de négociation personnelles des dirigeants et autres cadres et employés occupant des postes clés en ce qui a trait aux opérations d'initiés. Cette surveillance est faite par des responsables formés et expérimentés sur le plan de la conformité qui ont accès aux registres des comptes d'opérations de TD dans lesquels ces personnes détiennent des titres. De plus, certains dirigeants (notamment les membres de la haute direction visés indiqués dans le « Tableau sommaire de la rémunération » à la rubrique de la présente circulaire portant sur la performance et la rémunération en 2012) doivent faire approuver au préalable par le Service de la conformité toute opération sur des titres. Les opérations sur des titres de la banque sont restreintes au cours de « périodes de restriction de la négociation » qui couvrent la période où les résultats financiers de la banque sont compilés, mais n'ont pas encore été rendus publics. Conformément à la législation, les initiés assujettis doivent déposer des déclarations d'initiés par Internet sur le Système électronique de déclaration des initiés (SEDI). 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. Les membres de la haute direction visés doivent aussi divulguer publiquement la mise en place d'un plan de disposition automatique visant des actions ordinaires et des options d'achat d'actions.

Conflits d'intérêts des administrateurs

Les administrateurs ne sont pas éligibles si un conflit d'intérêts potentiel ou réel risque de nuire à l'exercice de leurs fonctions à titre d'administrateur, 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, et le comité peut obtenir des renseignements supplémentaires s'il le juge à propos. 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.

Sélection des candidats au conseil d'administration

Le conseil s'assure que les administrateurs de la banque, globalement, détiennent les compétences et l'expérience 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, le conseil choisit des candidats qui seront en mesure de représenter efficacement la banque là où elle exerce son activité, tant à l'échelle nationale qu'internationale, et qui possèdent une formation, des connaissances et des réalisations largement diversifiées. L'accent est mis sur la promotion de 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. Il surveille les questions liées à la composition du conseil et des comités et examine régulièrement les plans de relève pour le conseil, le président du conseil et les présidents de comités sans perdre de vue les besoins futurs de recrutement d'administrateurs. En outre, ce comité évalue régulièrement les compétences et l'expérience 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 des membres du conseil d'administration et évalue rigoureusement l'aptitude d'un candidat à apporter une contribution valable au conseil d'administration.

Compte tenu des besoins de recrutement, le comité de gouvernance a recours à une grille de compétences/d'expérience pour repérer toute lacune dans les compétences considérées les plus pertinentes pour les besoins du conseil, soit :

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

Chaque année, les administrateurs autoévaluent leurs compétences et leur expérience par rapport à ces compétences. Les principaux secteurs de compétence/d'expérience pour chaque candidat à un poste d'administrateur figurent dans les tableaux de

la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire. Le comité examine la grille chaque année afin d'être certain qu'elle continue de représenter les compétences et expériences les plus pertinentes.

Le comité de gouvernance évalue également 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 sélection. 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. Aucun membre du comité d'audit ne peut siéger au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes sans le consentement du comité de gouvernance et du conseil. De tels consentements ont été donnés à M. Hugh J. Bolton qui, en plus de siéger au comité d'audit de la banque, siège au comité d'audit de trois autres sociétés ouvertes. Son excellent dossier d'assiduité et son niveau de participation dans les réunions du comité d'audit de la banque ont été des facteurs déterminants.

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 suffisamment petite 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 du 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.

Le comité de gouvernance recommande 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 cet effet, il peut demander des suggestions aux autres administrateurs et membres de la direction et, à l'occasion, il peut retenir les services de conseillers indépendants chargés de l'aider dans ses recherches. Le président dirige le processus et le chef de la direction et certains autres administrateurs prennent part à tout processus d'entrevue qui peut avoir lieu. 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 sans cesse mise à jour 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, à la réélection annuelle par les actionnaires et au respect des exigences prévues dans les lignes directrices en matière de gouvernance de la banque.

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 l'éventail des compétences et particularités 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 établit la pertinence et fixe le mode de la rémunération des administrateurs en fonction des recommandations formulées par le comité de gouvernance. De plus amples renseignements sont donnés sur la rémunération des administrateurs dans la présente circulaire, à la rubrique « Rémunération des administrateurs ».

Rémunération de la direction

Le CRH, également composé exclusivement d'administrateurs indépendants, supervise le programme de rémunération de la direction. La stratégie de la banque en ce qui a trait à la rémunération vise à intéresser, maintenir en fonction et motiver des dirigeants très performants dans le but de créer une valeur durable pour les actionnaires à long terme. Pour atteindre cet objectif, le programme de rémunération des dirigeants repose sur les principes indiqués ci-dessous et plus amplement décrits à la rubrique « Démarche en matière de rémunération » de la présente circulaire :

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

Le CRH, de concert avec le conseiller indépendant du comité, examine et approuve (ou recommande au conseil d'approuver) le salaire, l'intéressement annuel en espèces et les attributions aux termes de la rémunération à base de titres de 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 de la rubrique sur la rémunération en fonction de la performance en 2012 de la présente circulaire, toutes les personnes qui relèvent directement du chef de la direction et les 50 employés les mieux rémunérés à la grandeur de l'organisation. Le comité approuve aussi le total des attributions aux termes de la rémunération prévue par tous les plans de rémunération et à base de titres de participation des dirigeants, y compris le plan de rémunération en fonction de la performance pour les employés de Valeurs Mobilières TD et il exerce une fonction de supervision de la rémunération pour tous les plans de rémunération des employés importants. Le comité examine l'information financière relative à la rémunération des membres de la haute direction qui figure dans la présente circulaire avant que le conseil ne l'approuve et ne la rende publique. Pour appuyer notre objectif visant à ce que nous devenions un chef de file sur le marché en matière de gouvernance, nous avons adopté certaines pratiques et certains procédés qui sont en accord avec les meilleures pratiques :

- des processus officiels visant à faire en sorte que le risque soit correctement pris en considération dans les plans de rémunération;
- à la fin de l'exercice, le chef de la gestion des risques présente au comité du risque et au comité des ressources humaines un tableau de pointage des risques à la grandeur de l'entreprise visant à permettre un examen pertinent du risque au moment d'établir la rémunération devant être versée et à déterminer si des rajustements devraient être apportés à la rémunération différée qui arrive à échéance;
- tous les changements apportés à la structure des principaux plans de rémunération doivent être examinés et approuvés par le chef de la gestion des risques afin que la structure en question n'incite pas à la prise de risques qui sont supérieurs à ceux que la banque peut tolérer;
- tous les dirigeants de TD ainsi que tous les employés de Valeurs Mobilières TD sont évalués en ce qui a trait à leur comportement en matière de gouvernance, de contrôle et de gestion des risques dans le cadre du processus d'évaluation annuel du rendement. Les résultats provenant de cette évaluation sont pris en considération lorsque les décisions de fin d'exercice sont prises en matière de rémunération et de rendement;
- un rajustement en fonction des risques apporté aux plans d'unité d'actions aux termes duquel le comité peut rajuster les attributions au moment du versement à l'intérieur d'une fourchette de 80 % à 120 % d'après les résultats liés aux risques au cours de la période d'acquisition de trois ans;
- le CRH a la latitude de réduire les attributions à zéro en vertu de tous les plans visant la haute direction, et il peut annuler les titres non acquis;
- une clause de récupération a été ajoutée à tous les plans de rémunération de la haute direction;
- pour tous les hauts dirigeants, une tranche importante de la rémunération est attribuée sous forme d'actions qui deviennent acquises après un minimum de trois ans; et
- les exigences d'actionnariat visant les hauts dirigeants sont parmi les plus élevées du marché et certaines exigences relatives à la conservation des actions visent les plus hauts dirigeants après leur départ à la retraite.

L'information relative au conseiller indépendant du comité, Frederic W. Cook & Co., Inc., est donnée dans la présente circulaire, sous la rubrique « Conseillers indépendants ».

Rémunération du chef de la direction

Le CRH 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 2012 est plus amplement décrite à la rubrique qui commence à la page 42 de la présente circulaire.

Autres comités du conseil

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

La charte de chacun des quatre comités du conseil prévoit des exigences quant à leur composition. Le comité de gouvernance recommande la composition de chacun des comités. Chaque administrateur indépendant devrait siéger à au moins un comité par année. Le conseil approuve la composition des comités et peut révoquer un membre d'un comité conformément aux règles et à la réglementation applicables, et pour quelque autre motif valable. Lorsqu'il évalue la meilleure composition d'un comité, le comité de gouvernance essaie d'établir un équilibre entre l'expérience et les connaissances pertinentes des membres du comité et d'établir un roulement dans la composition des comités afin que ceux-ci bénéficient de nouvelles connaissances et perspectives. Chaque comité peut tenir en totalité ou en partie une réunion à huis clos sans la présence de membres de la direction. Tel qu'il est indiqué ci-dessus, chaque comité inscrit une telle séance à huis clos à l'ordre du jour de ses réunions. Par exemple, le comité d'audit se réunit seul respectivement avec le chef de la direction, le chef des finances, l'auditeur en chef, le chef de la conformité, le chef, Lutte mondiale contre le blanchiment d'argent et l'auditeur nommé par les actionnaires 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 qu'elle respecte ou dépasse les obligations de la réglementation et celles envers les 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 pour pratique d'établir des objectifs annuels et des buts clés, de se concentrer sur ses principales responsabilités et activités et d'accorder la priorité aux affaires du comité tout au long de l'année. Les comités évaluent où ils en sont par rapport à leurs objectifs pendant l'année. La charte de chacun des comités est affichée sur le site Web de la banque au www.td.com/francais/governance/charters.jsp.

Évaluations

Le conseil évalue chaque année l'efficacité du conseil et de son président, de ses comités et de leur président, de chacun des administrateurs et du chef de la direction. Le comité de gouvernance est chargé de mettre en place un processus efficace et il travaille avec un conseiller indépendant à élaborer les sondages permettant d'obtenir une rétroaction. L'évaluation de chacun des administrateurs comprend notamment une autoévaluation et une évaluation par les pairs. Le processus de rétroaction au conseil d'administration est mené par le comité de gouvernance, avec l'aide du conseiller. 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 dans lequel il leur est demandé ce que le conseil devrait faire différemment, et quelles devraient être les priorités du conseil pour l'année à venir.

Les réponses de chacun des administrateurs sont transmises au conseiller indépendant de manière confidentielle. Le conseiller compile les résultats et les examine avec le président du conseil afin de cerner les thèmes principaux et les mesures à prendre. Le président du conseil rencontre également chacun des administrateurs pour une discussion franche. Il rencontre d'abord chaque administrateur pour obtenir ses commentaires sur le rendement et les points à améliorer du conseil, de ses comités ou des autres administrateurs, ainsi que les commentaires relatifs à l'autoévaluation, puis, par la suite, pour transmettre leurs commentaires individuels.

Le président du conseil engage une discussion préparatoire avec le comité de gouvernance afin d'examiner le rapport de rétroaction et de proposer les priorités du conseil visant à mettre en œuvre les possibilités d'amélioration issues des résultats du sondage. Il dirige ensuite une discussion avec le conseil sur les résultats et les priorités du conseil, notamment si des changements visant la structure ou la composition du conseil ou de ses comités seraient pertinents. Ces priorités du conseil sont ensuite approuvées par le conseil. Le comité de gouvernance supervise la mise en œuvre des plans d'action relatifs à ces priorités du conseil tout au long de l'année. Les observations recueillies dans le cadre du processus de rétroaction sont aussi prises en compte lorsque des candidats aux postes d'administrateurs sont recommandés aux actionnaires.

Rétroaction des comités et des présidents de comités

Un processus distinct est suivi afin 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 tient une séance d'autoévaluation de l'efficacité afin d'échanger des idées puis fixe des objectifs en vue de mettre en œuvre les possibilités d'amélioration issues des discussions. Chaque président de comité examine ensuite les résultats et objectifs approuvés avec le conseil. Chaque comité assure le suivi de ses activités en fonction de ces objectifs tout au long de l'année. Le comité de gouvernance surveille également l'application des plans d'action pour la réalisation des 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, le comité de gouvernance supervise 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.

Rétroaction du président du conseil

Dans le cadre du sondage annuel, les administrateurs sont priés d'évaluer et de commenter le rendement du président du conseil. Les réponses individuelles sont compilées par le conseiller indépendant. Le président du CRH dirige une discussion à huis clos avec le conseil (en l'absence du président), rencontre par la suite à ce sujet le président du conseil et définit des objectifs pour l'année à venir. Ces objectifs sont examinés et approuvés par le conseil.

Évaluation du chef de la direction

Les administrateurs sont priés d'évaluer et de commenter 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 CRH, dirige une discussion à huis clos sur les résultats de l'évaluation du chef de la direction avec le CRH et ensuite avec le conseil (sans le chef de la direction). Le président du conseil et le président du CRH rencontrent ensuite à ce sujet le chef de la direction.

Rétroaction tous azimuts de la direction

Dans le cas de l'évaluation du conseil, du président du conseil et du chef de la direction, il est demandé aux membres de l'équipe de la haute direction de remplir le sondage (de manière confidentielle) 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 est invité à participer 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 à l'assemblée, voir « Renseignements sur les droits de vote » dans la présente circulaire. Adresser les autres demandes comme suit :

Situation : Actionnaire inscrit (votre nom figure sur votre certificat d'actions de TD)	Nature de la demande de renseignements : Dividendes non versés, certificats d'actions perdus, succession, changements d'adresse dans le registre des actionnaires, changements du compte bancaire de dividendes, plan de réinvestissement des dividendes, ou élimination de l'envoi en double des documents aux actionnaires, ou interruption (ou reprise) de l'envoi des rapports annuels et trimestriels	Coordonnées : Agent des transferts Compagnie Trust CIBC Mellon* C.P. 700, Succursale B Montréal (Québec) H3B 3K3 1-800-387-0825 (Canada ou É.-U. seulement) ou 416-682-3860 Télécopieur : 1-888-249-6189 1-866-781-3111 (envoi des procurations) Courriel : inquiries@canstockta.com ou www.canstockta.com *La Société canadienne de transfert d'actions inc. agit à titre d'agent administratif pour Compagnie Trust CIBC Mellon
Actions détenues par l'intermédiaire du système d'inscription directe aux États-Unis	Dividendes non versés, certificats d'actions perdus, succession, changements d'adresse dans le registre des actionnaires, ou élimination de l'envoi en double des documents aux actionnaires, ou interruption (ou reprise) de l'envoi des rapports annuels et trimestriels	Co-agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres Computershare Shareowner Services LLC P.O. Box 43006 Providence, Rhode Island 02940-3006 ou 250 Royall Street Canton, Massachusetts 02021 1-866-233-4836 ATS pour personnes malentendantes : 1-800-231-5469 Actionnaires à l'extérieur des États-Unis : 201-680-6578 ATS pour actionnaires à l'extérieur des États-Unis : 201-680-6610 www.computershare.com
Propriétaire véritable d'actions de TD détenues au nom d'un intermédiaire (banque, société de fiducie, courtier ou autre prête-nom)	Vos actions de TD, y compris les questions relatives au plan de réinvestissement des dividendes et aux envois des documents aux actionnaires	Votre intermédiaire

Rapports annuels et trimestriels et résultats du vote

Les propriétaires véritables qui souhaitent recevoir les états financiers trimestriels de la banque pour le prochain exercice doivent remplir et retourner la demande de rapports trimestriels ci-jointe ou les actionnaires inscrits doivent cocher la case de « Demande relative aux rapports trimestriels » du formulaire de procuration ci-joint. Pour l'instant, les actionnaires n'ont pas accès à la transmission électronique des rapports trimestriels. Cependant, 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/investisseurs/accueil/rapports-financiers/resultats-trimestriels/gr-2013.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 ne cochez pas cette case, 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 La Société canadienne de transfert d'actions inc., agent administratif pour Compagnie Trust CIBC Mellon, l'agent des transferts de la banque, à l'adresse indiquée ci-dessus.

Après qu'ils auront été affichés, si vous souhaitez recevoir une copie des résultats de vote de l'assemblée, vous pouvez les trouver sur Internet à l'adresse www.td.com/francais/investisseurs/accueil/assemblees-annuelles/2013/index.jsp, sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com ou sur EDGAR à l'adresse www.sec.gov. Vous pouvez aussi demander aux Relations avec les actionnaires de TD de vous en envoyer une copie imprimée par la poste.

Pour toutes les demandes de renseignements des actionnaires...

Veuillez 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

Veuillez 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...

Pour communiquer avec les administrateurs indépendants par l'intermédiaire du président du conseil :

M. Brian M. Levitt
 Président du conseil
 La Banque Toronto-Dominion
 C.P. 1, Toronto-Dominion Centre
 Toronto (Ontario) M5K 1A2

ou envoyez un courriel au Service des relations avec les actionnaires de TD (tdshinfo@td.com). Les courriels adressés à M. Levitt aux fins de communication directe avec les administrateurs indépendants seront remis à M. Levitt.

