

LA BANQUE TORONTO-DOMINION

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

Le 3 avril 2014

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 3 avril 2014 à 9 h 30 (heure des Rocheuses). Notre assemblée se tiendra à Calgary (Alberta), au Hyatt Regency Calgary, 700 Centre Street S.E., Calgary (Alberta).

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/2014/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 3 avril 2014
HEURE :	9 h 30 (heure des Rocheuses)
LIEU :	Hyatt Regency Calgary 700 Centre Street S.E. Calgary (Alberta) T2G 5P6

Ordre du jour :

1. recevoir les états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2013 ainsi que le rapport des auditeurs s'y rapportant;
2. élire les administrateurs;
3. nommer les auditeurs;
4. examiner et, s'il est jugé souhaitable, confirmer une modification du règlement administratif n° 1 relatif à la rémunération globale des administrateurs (le texte de la résolution spéciale portant confirmation de cette modification est reproduit dans la circulaire de procuration de la direction ci-jointe);
5. 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;
6. étudier certaines propositions soumises par des actionnaires et décrites à l'annexe A de la circulaire de procuration de la direction ci-jointe; et
7. traiter toute autre question qui peut être dûment soulevée à l'assemblée.

Le 3 février 2014 (soit la date servant à déterminer quels actionnaires ont le droit de recevoir le présent avis), on comptait 1 841 851 370 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, Société de fiducie CST, ou au secrétaire de la banque au moins vingt-quatre (24) heures avant l'assemblée.

Agent des transferts de la banque, Société de fiducie CST	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

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 « Renseignements sur les droits de vote » dans la circulaire de procuration de la direction ci-jointe.

Toronto, le 20 février 2014

Par ordre du conseil d'administration,



Philip C. Moore
Premier vice-président,
chef du contentieux adjoint et secrétaire

CIRCULAIRE DE PROCURATION DE LA DIRECTION

À L'INTÉRIEUR			
RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE	1	Programmes d'avantages sociaux et d'avantages indirects et plans de retraite	37
ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE	4	Conformité aux principes du Conseil de stabilité financière	38
États financiers	4	PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION EN 2013	40
Élection des administrateurs	4	Performance de la banque en 2013	40
Nomination des auditeurs	4	Rémunération en fonction de la performance en 2013 aux termes du plan de rémunération des dirigeants	42
Vote consultatif à l'égard de la rémunération de la haute direction	5	Tableau sommaire de la rémunération	49
Modification du règlement administratif n° 1	6	Attributions en vertu d'un plan incitatif	50
Propositions des actionnaires	6	Performance de la banque et rémunération des dirigeants	51
CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS	7	Ratio des coûts de gestion	52
Formation continue des administrateurs	13	INFORMATION COMPLÉMENTAIRE	53
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	14	Preneurs de risques importants	53
Éléments de la rémunération des administrateurs	15	Structure du plan de rémunération en fonction de la performance de Valeurs Mobilières TD	53
Exigence d'actionnariat des administrateurs	16	Information sommaire complémentaire sur la rémunération	54
Tableau de la rémunération des administrateurs	16	Prestations en vertu des plans de retraite	56
Tableaux des titres de capitaux propres	17	Mécanismes relatifs à la retraite de M. Clark	57
GOUVERNANCE	18	Obligation au titre des prestations constituées des membres de la haute direction visés	58
Rapport du conseil d'administration	18	Ententes relatives à l'emploi, prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle	58
Rapport du comité de gouvernance	19	Options d'achat d'actions	62
Rapport du comité d'audit	20	PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS ET AUTRES OPÉRATIONS AVEC LA BANQUE	65
Rapport du comité du risque	21	ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS	65
LETTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES AUX ACTIONNAIRES	23	APPROBATION DES ADMINISTRATEURS	66
RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES	25	ANNEXE A — PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES	67
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	26	ANNEXE B — INFORMATION CONCERNANT LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE	71
DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION	27	DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS DES ACTIONNAIRES	82
Principes relatifs à la rémunération des dirigeants	27		
Gestion efficace des risques	28		
Structure du plan de rémunération des dirigeants	29		
Rémunération différée	33		
Exigences d'actionnariat	36		

À moins d'indication contraire, tous les renseignements figurant dans la présente circulaire de procuration de la direction (aussi appelée la circulaire) sont en date du 23 janvier 2014. 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/francais.

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 annuelle 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 3 février 2014.

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

Le 3 février 2014 (soit la date servant à déterminer quels actionnaires ont le droit de voter à l'assemblée), on comptait 1 841 851 370 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 page 82 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 ordinaires ou si vous détenez vos actions ordinaires 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 ordinaires, vous devez suivre à la lettre les directives indiquées sur la demande d'instructions de vote que votre intermédiaire vous a transmise quant aux procédures à suivre pour le vote.

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 d'exercer les droits de vote afférents à vos actions ordinaires conformément à vos instructions. Faut-il d'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 la modification du règlement administratif n° 1 relatif à la rémunération globale des administrateurs;

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, vous pouvez nommer un autre fondé de pouvoir. 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 et/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 Société de fiducie CST, agent des transferts de la banque, ou au secrétaire de la banque, au moins vingt-quatre (24) heures avant l'assemblée.**

Actionnaires inscrits (Canada ou États-Unis)	Propriétaires véritables (actionnaires non inscrits) (Canada seulement)	Propriétaires véritables (actionnaires non inscrits) (aux États-Unis 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 qui accompagne la présente circulaire. 	<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. 	<ol style="list-style-type: none"> Cochez la case : « To attend the meeting and vote these shares in person » dans la demande d'instructions de vote que vous fournit votre intermédiaire, demandant ainsi qu'on vous envoie une procuration réglementaire. 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. Dans la procuration réglementaire qui vous est envoyée, nommez un candidat pour assister à l'assemblée et y exercer les droits de vote rattachés à vos actions en personne.

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 avez signé et retourné le formulaire de procuration ci-joint ou un autre formulaire de procuration valable, 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 qui accompagne la présente circulaire au plus tard à la fermeture des bureaux (heure des Rocheuses) le 2 avril 2014, 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?

Les procurations sont comptabilisées et totalisées par Société de fiducie CST, 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 ordinaires au nom d'un prête-nom.

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

Chacune des questions indiquées dans la présente circulaire doit être adoptée à la majorité simple des voix exprimées, en personne ou par procuration, sauf la résolution spéciale portant confirmation de la modification du règlement administratif n° 1 (rémunération globale des administrateurs), qui doit être adoptée à une majorité de 66 ⅔ % des voix exprimées en personne ou par procuration.

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 (au www.sedar.com) et sur EDGAR (au 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 sont indiquées à la page 82 de la présente circulaire).

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

Oui. Nous offrons 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 2013 (le rapport de gestion de 2013) renferment l'information financière concernant la banque. Ces documents sont inclus dans le rapport annuel 2013 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 sur EDGAR au www.sec.gov ou sur notre site Web au www.td.com/francais. 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 page 82 de la présente circulaire), les actionnaires recevront rapidement un exemplaire imprimé gratuit de l'un ou l'autre de ces documents ainsi que de la notice annuelle 2013 de la banque. Les états financiers de la banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2013 et le rapport des auditeurs sur ceux-ci seront soumis aux actionnaires à l'assemblée.

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Les candidats proposés à l'élection à titre d'administrateurs de la banque ont été recommandés au conseil d'administration par le comité de gouvernance et sont indiqués à la section « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire. Tous les candidats (à l'exception de M. Alan N. MacGibbon) 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 des détenteurs d'actions ordinaires de la banque.

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 offrant de démissionner ne participe à aucune délibération du comité ou du conseil portant sur la demande de démission.

À moins de directive contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou dans la demande d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter POUR les candidats mentionnés à la section « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire. Si, pour quelque raison au moment de l'assemblée, l'un ou l'autre des candidats est incapable de s'acquitter de ses fonctions, et à moins d'indication contraire, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ou la demande d'instructions de vote ci-joint 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 désignées dans le formulaire de procuration ci-joint ou dans la demande d'instructions de vote 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 nommés par les actionnaires jusqu'à la prochaine assemblée des actionnaires à laquelle des auditeurs seront nommés. Au cours de chacun des cinq derniers exercices, y compris l'exercice terminé le 31 octobre 2013, Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. ont occupé la fonction d'auditeurs nommés par les actionnaires, conformément à la Loi sur les banques.

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 2013 de la banque à partir de la page 22 (au www.sedar.com ou au www.td.com/francais/investisseurs/accueil/rapports-financiers/notices-annuelles/notices.jsp).

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.

(en milliers de dollars canadiens)	Honoraires versés à Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L.		
	2013	2012	2011
Honoraires d'audit	19 649 \$	20 445 \$	20 774 \$
Honoraires pour services liés à l'audit	1 915	1 501	2 313
Honoraires pour services fiscaux	3 588	2 851	2 495
Autres honoraires	933	976	1 706
Total	26 085 \$	25 773 \$	27 288 \$

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 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 Securities and Exchange Commission des États-Unis, aux études de référence, aux services de base de données aux fins de l'observation des règles fiscales 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 rubriques « 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. Dans le cadre de cet engagement, les administrateurs de la banque ont régulièrement invité certains actionnaires et certaines parties intéressées à participer directement 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 suivante et, à moins de directive contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou dans la demande d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter POUR la résolution suivante :

« IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans diminuer le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent la démarche 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 25 à 39 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.

MODIFICATION DU RÈGLEMENT ADMINISTRATIF N° 1

Aux termes de la Loi sur les banques, la banque doit inclure dans ses règlements administratifs une disposition fixant le montant global de la rémunération des administrateurs qui peut leur être versée à ce titre pour une période déterminée. La clause 2.05 du règlement administratif n° 1 fixe à 4 000 000 \$ la rémunération globale annuelle des administrateurs qui leur est versée à ce titre.

Le conseil d'administration a approuvé une modification de la clause 2.05 du règlement administratif n° 1 portant la rémunération globale maximale annuelle payable aux administrateurs à ce titre de 4 000 000 \$ à 5 000 000 \$. Cette modification ne prendra effet que si elle est approuvée par voie d'une résolution spéciale des détenteurs d'actions ordinaires de la banque. C'est pourquoi les actionnaires seront priés à l'assemblée d'examiner et, s'ils le jugent souhaitable, d'adopter la résolution spéciale formulée ci-après.

Un certain nombre d'administrateurs se retireront du conseil au cours des prochaines années. Afin de gérer ces changements et d'assurer une transition sans heurt, il pourrait être nécessaire de nommer d'autres administrateurs avant le départ à la retraite des titulaires du poste, nominations qui auraient pour effet d'augmenter la rémunération globale des administrateurs au cours de cette période de transition. De plus, si des événements actuellement imprévus devaient survenir et forcer la création d'un comité spécial du conseil d'administration ou la tenue de réunions extraordinaires du conseil ou de comités, la rémunération globale des administrateurs augmenterait au cours de la période de transition.

La limite actuelle de la rémunération globale est adéquate compte tenu du nombre actuel d'administrateurs et des hausses de la rémunération des administrateurs pour l'exercice 2014 que le conseil d'administration a approuvées, comme il est plus amplement décrit à la section « Rémunération des administrateurs » de la présente circulaire. Le conseil est toutefois d'avis qu'une augmentation de la limite globale est en quelque sorte souhaitable au stade actuel afin d'assurer une certaine marge de manœuvre quant à la rémunération des administrateurs supplémentaires qui peuvent être nommés dans un avenir rapproché, avant le départ à la retraite d'un administrateur titulaire, et de bien planifier une transition sans heurt et la relève du conseil, et de réagir à quelque éventuel événement imprévu, comme il est décrit ci-dessus.

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

« IL EST RÉSOLU PAR VOIE DE RÉOLUTION SPÉCIALE que la modification de la clause 2.05 du règlement administratif n° 1 par la suppression de 4 000 000 \$ et son remplacement par 5 000 000 \$ est par les présentes confirmée. »

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 désignées dans le formulaire de procuration ou dans la demande d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter CONTRE chacune de ces propositions.


Les actionnaires ont jusqu'au 22 novembre 2014 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 416-982-6166 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, le cas échéant, 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 2013. 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 qui sont actuellement des administrateurs 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. Les montants de participation en actions ordinaires et en UAD indiqués dans les tableaux ont été rajustés compte tenu de l'émission d'actions ordinaires supplémentaires dans le cadre du dividende-actions de la banque le 31 janvier 2014 d'une action ordinaire par action ordinaire émise et en circulation, qui a eu le même effet qu'un fractionnement d'actions à raison de deux actions pour une. 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 (rajusté compte tenu de l'incidence de l'émission de nouvelles actions dans le cadre du dividende-actions de la banque le 31 janvier 2014) et sont indiqués en dollars canadiens. Les EA sont plus amplement décrites sous la rubrique « Exigence d'actionariat des administrateurs » à la section « Rémunération des administrateurs » de la présente circulaire.

 <p>William E. Bennett Âge : 67 ans Chicago (IL) É.-U.A. Administrateur depuis mai 2004 Indépendant Expert financier désigné du comité d'audit¹⁾</p>	<p>M. Bennett est administrateur de sociétés. Il est l'ancien président et chef de la direction de Draper & Kramer, Inc., société de services financiers et immobiliers de Chicago. M. Bennett détient un diplôme de premier cycle en économie du Kenyon College et une maîtrise en administration des affaires de l'Université de Chicago.</p>				
	Principaux secteurs de compétences/d'expérience				
	<ul style="list-style-type: none"> Audit/comptabilité Services financiers 		<ul style="list-style-type: none"> Gestion des risques Leadership de haute direction/stratégique 		
	Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années				
	<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)		9 sur 9		100 %
	Gouvernance		7 sur 7		100 %
	Risque		9 sur 9		100 %
Total combiné		37 sur 37		100 %	
Participation					
Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD ³⁾	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁴⁾	Montant au-dessus des EA
2014	néant	72 135	72 135	3 610 717 \$	3 070 717 \$
2013	néant	65 670	65 670	2 749 931 \$	2 299 931 \$

 <p>John L. Bragg Âge : 73 ans Collingwood (N.-É.) Canada Administrateur depuis octobre 2004 Indépendant</p>	<p>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.</p>				
	Principaux secteurs de compétences/d'expérience				
	<ul style="list-style-type: none"> Audit/comptabilité 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"> Les Aliments Maple Leaf Inc. (2008 à aujourd'hui) Empire Company Limited (1999 à 2010) 		<ul style="list-style-type: none"> Sobeys Inc. (1998 à 2010) (émetteur assujéti mais non inscrit à la cote d'une Bourse) 		
	Membre du conseil/de comités		Présence		
	Conseil		11 sur 12		92 %
	Audit		9 sur 9		100 %
	Total combiné		20 sur 21		95 %
	Participation				
Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁴⁾	Montant au-dessus des EA
2014	606 064	57 745	663 809	33 226 959 \$	32 686 959 \$
2013	523 256	51 169	574 425	24 054 047 \$	23 604 047 \$



Amy W. Brinkley

Âge : 58 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 %
Ressources humaines ⁵⁾	4 sur 4	100 %
Risque	9 sur 9	100 %
Total combiné	25 sur 25	100 %

Participation					
Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁴⁾	Montant au-dessus des EA
2014	2 400	19 777	22 177	1 110 070 \$	570 070 \$
2013	2 400	14 153	16 553	693 157 \$	243 157 \$



W. Edmund Clark

Âge : 66 ans
Toronto (ON)
Canada
Administrateur depuis
août 2000
Non indépendant⁶⁾

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 ²⁾	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 36.
2014	1 138 190	1 432 374	2 570 564	
2013	545 956	1 347 778	1 893 734	



Colleen A. Goggins

Âge : 59 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	
Conseil	12 sur 12	100 %
Risque	9 sur 9	100 %
Total combiné	21 sur 21	100 %

Participation					
Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁴⁾	Montant au-dessus des EA
2014	6 800	10 032	16 832	842 526 \$	302 526 \$
2013	6 800	5 275	12 075	505 641 \$	55 641 \$



David E. Kepler

Âge : 61 ans
Midland (MI)
É.-U. A.
Administrateur depuis
décembre 2013
Indépendant

M. Kepler est vice-président à la direction, Services commerciaux, chef de la viabilité écologique et chef de l'information de The Dow Chemical Company, fabricant de produits chimiques, de matières plastiques et de matériaux de pointe. M. Kepler est titulaire d'un diplôme de premier cycle en génie chimique de l'Université de Californie à Berkeley, et est un fiduciaire de la Berkeley Foundation. M. Kepler est aussi un membre du U.S. National Infrastructure Advisory Council.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Responsabilité d'entreprise
- Gestion des risques
- Leadership de haute direction/stratégique
- Technologie

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

- Teradata Corporation (2007 à aujourd'hui)

Membre du conseil/de comités	Présence ⁷⁾
Conseil Risque Total combiné	s.o.

Participation					
Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁴⁾	Montant au-dessus/ au-dessous des EA
2014	3 000	2 119	5 119	256 232 \$	(283 768 \$)



Henry H. Ketcham

Âge : 64 ans
Vancouver (C.-B.)
Canada
Administrateur depuis
janvier 1999
Indépendant

M. Ketcham est président-directeur du conseil de West Fraser Timber Co. Ltd., société de produits forestiers intégrée, et il est dirigeant d'un certain nombre de sociétés affiliées. Avant mars 2013, il était président du conseil et chef de la direction de West Fraser Timber Co. Ltd. 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 Ressources humaines Total combiné	12 sur 12 6 sur 6 18 sur 18

Participation					
Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁴⁾	Montant au-dessus des EA
2014	29 736	86 260	115 996	5 806 180 \$	5 266 180 \$
2013	29 736	78 737	108 473	4 542 307 \$	4 092 307 \$



Brian M. Levitt

Âge : 66 ans
Westmount (QC)
Canada
Administrateur depuis
décembre 2008
Président du conseil
depuis janvier 2011
Indépendant

M. Levitt est président du conseil d'administration 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. De janvier 2011 à 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 en 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 années

- Domtar Corporation (2007 à aujourd'hui)
- Talisman Energy Inc. (2013 à aujourd'hui)
- BCE Inc. (1998 à 2011)
- Bell Canada (2003 à 2011) (émetteur assujetti mais non inscrit à la cote d'une Bourse)

Membre du conseil/de comités	Présence
Conseil Gouvernance (président) Ressources humaines Total combiné	12 sur 12 7 sur 7 6 sur 6 25 sur 25

Participation					
Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁴⁾	Montant au-dessus des EA
2014	30 000	46 167	76 167	3 812 539 \$	2 612 539 \$
2013	30 000	35 697	65 697	2 751 062 \$	1 551 062 \$



Alan N. MacGibbon

Âge : 57 ans
Oakville (ON)
Canada
Administrateur depuis :
nouveau candidat
Indépendant

M. MacGibbon a été le directeur général mondial, Qualité, stratégie et communications de Deloitte Touche Tohmatsu Limited de juin 2011 à septembre 2013. M. MacGibbon a également été l'associé directeur et chef de la direction de Deloitte s.r.l. (Canada), anciennement Deloitte & Touche s.r.l., de 2004 à juin 2012. De juin 2012 à décembre 2013, M. MacGibbon a été conseiller principal de Deloitte s.r.l. (Canada). M. MacGibbon est titulaire d'un diplôme de premier cycle en administration des affaires et d'un doctorat honorifique de l'Université du Nouveau-Brunswick. M. MacGibbon est comptable agréé et Fellow de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit et comptabilité
- Gestion des risques
- 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

Nouveau candidat

Présence

s.o.

Participation

Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁴⁾	Montant au-dessus/ au-dessous des EA
2014	2 000	néant	2 000	100 110 \$	(439 890 \$)



Harold H. MacKay

Âge : 73 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 années

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

Membre du conseil/de comités

Conseil
Audit
Gouvernance
Risque
Total combiné

Présence

12 sur 12
8 sur 9
7 sur 7
9 sur 9
36 sur 37

100 %
89 %
100 %
100 %
97 %

Participation

Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁴⁾	Montant au-dessus des EA
2014	10 000	58 333	68 333	3 420 408 \$	2 880 408 \$
2013	10 000	52 421	62 421	2 613 879 \$	2 163 879 \$



Karen E. Maidment

Âge : 55 ans
Cambridge (ON)
Canada
Administratrice depuis
septembre 2011
Indépendante
Experte financière
désignée du comité
d'audit¹⁾

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 diplôme de premier cycle 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
- Marchés des capitaux/trésorerie
- Services financiers
- 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

Conseil
Audit⁵⁾
Gouvernance⁵⁾
Ressources humaines⁸⁾
Risque (présidente)
Total combiné

Présence

12 sur 12
5 sur 5
4 sur 4
2 sur 2
9 sur 9
32 sur 32

100 %
100 %
100 %
100 %
100 %
100 %

Participation

Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁴⁾	Montant au-dessus des EA
2014	11 590	13 143	24 733	1 238 010 \$	698 010 \$
2013	11 590	7 887	19 477	815 599 \$	365 599 \$



Bharat B. Masrani⁹⁾

Âge : 57 ans
Toronto (ON)
Canada
Administrateur depuis :
nouveau candidat
Non indépendant⁶⁾

M. Masrani est le chef de l'exploitation de la banque. Avant le 1^{er} juillet 2013, M. Masrani était chef de groupe, Services bancaires aux particuliers et aux entreprises, États-Unis de la banque depuis 2007 et a été vice-président du conseil et chef de la gestion des risques de la banque de 2005 à 2006 et, de 2006 à 2007, vice-président du conseil, Bureau de la société de la banque. M. Masrani est titulaire d'un diplôme de premier cycle en études administratives de l'Université York et d'une maîtrise en administration des affaires de la Schulich School of Business de l'Université York.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- 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 (2013 à aujourd'hui)

Membre du conseil/de comités

Présence

Nouveau candidat

s.o.

Participation

Année ²⁾	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 36.
2014	257 414	230 422	487 836	



Irene R. Miller

Âge : 61 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 diplôme de premier cycle en sciences de l'Université de Toronto ainsi que d'une maîtrise en sciences spécialisée en chimie et en génie chimique de l'Université Cornell.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

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

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	9 sur 9	100 %
Total combiné	21 sur 21	100 %

Participation

Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁴⁾	Montant au-dessus des EA
2014	20 000	51 231	71 231	3 565 468 \$	3 025 468 \$
2013	20 000	44 555	64 555	2 703 241 \$	2 253 241 \$



Nadir H. Mohamed

Âge : 57 ans
Toronto (ON)
Canada
Administrateur depuis
avril 2008
Indépendant

M. Mohamed a été président et chef de la direction de Rogers Communications Inc., société canadienne diversifiée qui exerce ses activités dans le secteur des communications et des médias, de mars 2009 à décembre 2013. Auparavant, M. Mohamed était président et chef de l'exploitation du groupe Communications de Rogers Communications Inc. M. Mohamed est titulaire d'un diplôme de premier cycle en commerce de l'Université de Colombie-Britannique. M. Mohamed est comptable agréé et Fellow de l'Institute of Chartered Accountants de la Colombie-Britannique.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

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

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

- Rogers Communications Inc. (2005 à 2013)


Membre du conseil/de comités


Présence

Conseil	12 sur 12	100 %
Ressources humaines	6 sur 6	100 %
Total combiné	18 sur 18	100 %

Participation

Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁴⁾	Montant au-dessus des EA
2014	6 600	32 173	38 773	1 940 783 \$	1 400 783 \$
2013	6 600	27 079	33 679	1 410 308 \$	960 308 \$

 <p>Wilbur J. Prezzano</p> <p>Âge : 73 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		7 sur 7	100 %		
	Ressources humaines (président)		6 sur 6	100 %		
	Total combiné		25 sur 25	100 %		
Participation						
Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁴⁾	Montant au-dessus des EA	
2014	2 000	89 258	91 258	4 567 919 \$	4 027 919 \$	
2013	2 000	80 385	82 385	3 449 872 \$	2 999 872 \$	

 <p>Helen K. Sinclair</p> <p>Âge : 62 ans Toronto (ON) Canada Administratrice depuis juin 1996 Indépendante</p>	<p>Mme 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. Mme 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 années					
	<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 combiné		27 sur 27	100 %		
Participation						
Année ²⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁴⁾	Montant au-dessus des EA	
2014	30 804	48 158	78 962	3 952 443 \$	3 412 443 \$	
2013	30 118	44 169	74 287	3 110 768 \$	2 660 768 \$	

Notes :

- 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 nombres d'actions ordinaires et d'UAD sont indiqués en date du 23 janvier 2014 et du 24 janvier 2013, soit les dates d'information respectives de la présente circulaire de procuration de la direction et de celle de l'an dernier. Toutefois, les nombres d'actions ordinaires et d'UAD ont été rajustés compte tenu de l'émission d'actions ordinaires supplémentaires dans le cadre du dividende-actions de la banque le 31 janvier 2014 d'une action ordinaire par action ordinaire émise et en circulation, qui a eu le même effet qu'un fractionnement d'actions à raison de deux actions pour une.
- 3) 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.
- 4) Pour 2014, les titres détenus ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto (TSX) le 31 décembre 2013 (100,11 \$); et pour 2013, les titres détenus ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2012 (83,75 \$), dans chaque cas rajusté compte tenu de l'incidence de l'émission de nouvelles actions dans le cadre du dividende-actions de la banque le 31 janvier 2014.
- 5) Nomination au comité le 4 avril 2013.
- 6) En raison de leurs fonctions, M. W. Edmund Clark, président du Groupe et chef de la direction de la banque et M. Bharat B. Masrani, chef de l'exploitation de la banque, ne sont pas considérés comme étant des administrateurs « indépendants » 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.
- 7) Nomination au conseil et au comité du risque le 4 décembre 2013.
- 8) Retrait du comité le 4 avril 2013.
- 9) En avril 2013, le conseil, sur la recommandation du CRH, a annoncé son intention de nommer M. Bharat B. Masrani président du Groupe et chef de la direction de la banque le 1^{er} novembre 2014.

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	•			•					•	•		
John L. Bragg	•							•		•	•	
Amy W. Brinkley				•	•			•	•			
W. Edmund Clark				•		•			•	•		
Colleen A. Goggins			•					•		•	•	
David E. Kepler			•						•	•		•
Henry H. Ketcham			•			•				•	•	
Brian M. Levitt				•	•		•			•		
Alan N. MacGibbon	•								•	•	•	
Harold H. MacKay				•		•	•		•			
Karen E. Maidment	•	•		•					•			
Bharat B. Masrani				•		•			•	•		
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. Hugh J. Bolton, administrateur indépendant qui siège au conseil de la banque depuis avril 2003, ne demandera pas la reconduction de son mandat à l'assemblée. M. Bolton est le président du conseil d'administration non membre de la direction d'EPCOR Utilities Inc., société énergétique intégrée. M. Bolton est président du conseil non membre de la direction retraité de Matrikon Inc. et président et chef de la direction et associé retraité de Coopers & Lybrand Canada, comptables agréés. M. Bolton siège aussi au conseil d'administration de Chemins de fer nationaux du Canada, de Capital Power Corporation, d'EPCOR Utilities Inc. (émetteur assujéti mais non inscrit à la cote d'une Bourse), de Teck Resources Ltd. (auparavant Teck Cominco Limited) et de Westjet Airlines Ltd. M. Bolton est un expert financier désigné du comité d'audit et, dans la période de 12 mois terminée le 31 octobre 2013, il a assisté à 11 des 12 réunions du conseil, à huit des neuf réunions du comité d'audit et aux neuf réunions du comité du risque.

FORMATION CONTINUE DES ADMINISTRATEURS

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. Le conseil assiste régulièrement à des exposés sur différents aspects des activités de la banque et, périodiquement, sur des sujets d'actualité, propres à aider les administrateurs dans l'exercice de leurs responsabilités. Outre la formation générale, une formation spécialisée est offerte aux comités qui le jugent nécessaire ou souhaitable.

Dans le cadre de leur formation continue, les administrateurs participent à des séances « approfondies » et à une séance de stratégie annuelle de deux jours à l'extérieur du cadre habituel sur différents sujets relatifs aux affaires, à l'économie, à l'entreprise et à la réglementation. Chaque séance approfondie comprend un élément de formation générale et sert de cadre à des fins de discussion (p. ex., l'industrie, la concurrence, les tendances ainsi que les risques et les occasions d'affaire). Les administrateurs peuvent aussi consulter librement les membres de la direction de la banque aux fins de se tenir informés et bien au fait des activités de la banque et à quelque autre fin susceptible de les aider dans l'exercice de leurs responsabilités.

Les administrateurs sont en outre sondés sur des sujets précis, les tendances ou les meilleures pratiques utiles pour le conseil en général et pour un comité en particulier et qu'ils souhaiteraient approfondir. Le tableau suivant décrit sommairement certains sujets abordés au cours de l'exercice 2013. La banque s'attend à ce que tous les administrateurs non membres de la direction reçoivent la formation continue nécessaire leur permettant de remplir efficacement leur rôle.

En plus des séances de formation prévues par la banque, les administrateurs ont aussi l'occasion de rencontrer d'autres membres de la haute direction dans le cadre de leur participation au programme Bâtir pour l'avenir de la banque, un programme de perfectionnement du leadership à l'intention des dirigeants. Les administrateurs reçoivent en outre 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 parfaire leurs connaissances quant aux responsabilités des administrateurs et aux tendances actuelles en matière de gouvernance. La banque rembourse en outre aux administrateurs les frais qu'ils engagent pour prendre part à des séances de formation à l'extérieur auxquelles ils sont encouragés à participer.

Le tableau suivant décrit sommairement le nombre de séances de formation continue au cours de l'exercice 2013 et la nature des sujets qui ont été abordés.

Participant	Nombre total de séances	Nombre d'exposés externes	Exemples de séances
Conseil d'administration	23	3	<ul style="list-style-type: none"> • Services bancaires transfrontaliers • Perspectives financières et gestion des dépenses • Fidélisation de la clientèle • Services de conseils en gestion de patrimoine • Services bancaires numériques • Stratégie d'assurance générale TD
Comité d'audit	6 ¹⁾	1	<ul style="list-style-type: none"> • Programme d'entreprise sur la réforme de la loi Dodd-Frank et de la réglementation • Recommandations du Enhanced Disclosure Task Force • Mise à jour sur la réforme réglementaire mondiale
Comité du risque	10 ¹⁾	1	<ul style="list-style-type: none"> • Agrégation et déclaration de données sur les risques • Informatique en nuage • Évolution des tests de tension • Risques émergents • Gestion du risque de crédit
Comité des ressources humaines	3	2	<ul style="list-style-type: none"> • Tendances en matière de rémunération de la haute direction • Mise à jour sur les mesures et l'étalonnage concurrentiel

Note :

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

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

La rémunération des administrateurs est structurée de manière à ce que les administrateurs soient adéquatement rémunérés pour le temps et les efforts qu'ils consacrent à la supervision d'une gestion efficace de la banque et à ce que les intérêts des administrateurs se rapprochent de ceux des actionnaires. La banque promeut une structure de rémunération simple et facile à comprendre et, à ce titre, les administrateurs sont rémunérés annuellement compte tenu de tous les aspects de leur charge de travail et responsabilités en tant qu'administrateurs de la banque. Le comité de gouvernance du conseil est chargé d'examiner tous les aspects de la rémunération des administrateurs et de veiller ainsi à ce que la rémunération des administrateurs corresponde toujours à la rémunération versée sur le marché. Bien qu'il procède à cet examen à chaque année, aucun changement important n'a été apporté à la rémunération des administrateurs depuis bien avant la crise financière de 2008, et ce, malgré une augmentation marquée de la taille et de l'importance de la banque et de la complexité de ses activités, de l'évolution du cadre réglementaire et de la complexification corrélative des questions qu'ils doivent résoudre et de la charge de travail et des responsabilités qui leur incombent depuis ce moment. Le conseil établit la forme et le montant de la rémunération des administrateurs d'après la recommandation du comité de gouvernance.

La supervision des affaires de la banque se révèle sensiblement plus compliquée depuis les dernières années. La banque a réalisé un certain nombre d'opérations majeures qui lui ont permis d'élargir son emprise et l'ampleur de ses activités aux États-Unis, s'exposant du coup à une complexification et à une surveillance et à un examen réglementaires plus étroits de ses activités. À la faveur de ces opérations et d'une croissance interne, l'actif total et les produits d'exploitation de la banque ont augmenté d'environ 53 % et 86 %, respectivement, depuis les six dernières années. Les autorités de réglementation et de surveillance de la banque tant au Canada qu'aux États-Unis sont en outre de plus en plus exigeantes à l'égard des conseils d'institutions financières, notamment la banque, depuis la dernière décennie et particulièrement depuis la crise financière de 2008.

Autant de facteurs qui ont mené à une augmentation sensible de la charge de travail et des responsabilités de nos administrateurs. À titre d'exemple, les documents que les administrateurs doivent lire avant les réunions du conseil et de comités portent sur des questions plus complexes et plus pointues qu'elles ne l'étaient il y a seulement quelques années. Les administrateurs consacrent en outre maintenant plus de temps à la préparation des réunions du conseil et des comités et multiplient les séances de formation pour continuer de bien s'acquitter de leurs fonctions (pour de plus amples renseignements, voir la section « Candidats aux postes d'administrateurs – Formation continue des administrateurs » de la présente circulaire). De plus, depuis 2008, certains administrateurs de la banque siègent à plusieurs comités du conseil et assistent donc en moyenne à un plus grand nombre de réunions.

Les administrateurs qui assument un rôle de leadership au conseil ont par ailleurs vu leur charge de travail augmenter sensiblement en raison d'une hausse marquée du nombre de réunions auxquelles le président du conseil et les présidents de comité doivent désormais assister avec les autorités de réglementation et de surveillance, et avec d'autres intervenants. La banque s'attend à ce que le président du conseil et les présidents de comité jouent auprès des autorités de réglementation de la banque

un rôle proactif qui inspire la confiance dans la qualité de la gouvernance du conseil et la supervision efficace de la banque et qui exprime clairement les attentes, les directives recherchées et les sujets d'intérêt. On s'attend aussi à ce que ces administrateurs puissent au cours de ces réunions parler dans les moindres détails de la banque et de ses activités. Pour remplir ces nouvelles attentes, le président du conseil et les présidents de comité doivent désormais consacrer davantage de temps à la préparation des réunions et à la participation aux réunions avec les autorités de réglementation et de surveillance, notamment à l'examen de documents supplémentaires et à des rencontres plus fréquentes avec la direction.

Compte tenu de ces facteurs, en 2013, le comité de gouvernance a examiné en profondeur la corrélation entre la rémunération des administrateurs de la banque et leurs charge de travail et responsabilités accrues. Pour l'aider à cet égard et garantir un examen indépendant, le comité de gouvernance a mandaté Hugessen Consulting Inc. (Hugessen) de faire une évaluation de la rémunération des administrateurs de la banque et de lui faire rapport de ses conclusions. Hugessen est une société d'experts-conseils indépendante extrêmement compétente en matière de rémunération des administrateurs et des hauts dirigeants et ne fournit aucun autre service d'experts-conseils au comité de gouvernance ou à quelque autre comité du conseil. Dans le cadre de son mandat, Hugessen a évalué le programme de rémunération des administrateurs de la banque par rapport à la rémunération versée aux administrateurs d'autres institutions financières comparables, au Canada et aux États-Unis, et par rapport à un groupe d'autres sociétés ouvertes canadiennes de taille comparable, s'intéressant notamment aux variations du montant et de la forme de la rémunération au cours de la dernière décennie dans ces groupes de référence. Hugessen a aussi sondé le milieu des actionnaires canadiens en général, y compris les actionnaires de la banque, et obtenu et examiné leurs points de vue sur ce sujet. Comme il est plus amplement commenté ci-dessus, il ressort du rapport d'Hugessen que les institutions financières en général, et la banque en particulier, doivent depuis une décennie et surtout depuis la crise financière de 2008 s'adapter à d'importants changements d'ordre administratif et réglementaire.

C'est pourquoi le comité de gouvernance, prenant en considération tous ces facteurs, y compris l'évaluation et les conclusions d'Hugessen, a recommandé, et le conseil d'administration a approuvé, une augmentation de certains éléments de la rémunération des administrateurs eu égard aux facteurs décrits ci-dessus et à la correspondance de la rémunération des administrateurs de la banque par rapport à la concurrence. Les changements prennent effet pour l'exercice 2014.

En plus du mandat que le comité de gouvernance a confié à Hugessen en 2013 pour faire une évaluation et rédiger un rapport à l'égard du programme de rémunération des administrateurs de la banque, la banque a aussi en 2013 retenu les services d'Hugessen pour la prestation de services de préparation de témoin expert et la comparution au tribunal à titre de témoin expert dans le cadre d'une instance en droit du travail. Le tableau suivant fait état des honoraires versés à Hugessen pour des services rendus dans les deux derniers exercices :

	2013		2012	
	Honoraires liés à la rémunération des administrateurs	Autres honoraires	Honoraires liés à la rémunération des administrateurs	Autres honoraires
Hugessen Consulting Inc.	104 194 \$	87 050 \$	0 \$	0 \$

Les honoraires versés à Hugessen en 2013 représentaient moins de 5 % de ses produits d'exploitation annuels pour l'exercice 2013.

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le tableau suivant illustre sommairement les différents éléments de la rémunération des administrateurs pour les administrateurs non membres de la direction pour l'exercice 2013, compte non tenu des changements décrits ci-dessus, et pour l'exercice 2014, compte tenu de ces changements. Les administrateurs qui sont aussi des membres du personnel de la banque ou de ses filiales, notamment MM. Clark et Masrani, ne touchent aucune rémunération en leur qualité d'administrateurs.

Rémunération en espèces annuelle	2013	2014
Président du conseil ¹⁾	200 000 \$	200 000 \$
Autres administrateurs ²⁾	75 000 \$	90 000 \$
Attribution de titres de capitaux propres³⁾		
Président du conseil	150 000 \$	200 000 \$
Autres administrateurs	90 000 \$	110 000 \$
Rémunération supplémentaire par comité		
Président du comité d'audit ⁴⁾	40 000 \$	50 000 \$
Président d'un autre comité du conseil ⁴⁾	25 000 \$	50 000 \$
Honoraires supplémentaires par comité ⁵⁾	15 000 \$	15 000 \$
Honoraires pour réunions spéciales ⁶⁾	1 500 \$	1 500 \$

Notes :

- 1) Ne touche aucuns honoraires pour des réunions spéciales ou des réunions de comité.
- 2) Comprend toute rémunération versée pour des fonctions de membre de comité.
- 3) Sous réserve de l'approbation du conseil, les administrateurs peuvent recevoir une attribution de titres de capitaux propres versée sous forme d'UAD.
- 4) À compter de l'exercice 2014, la rémunération de président de comité sera versée moitié au comptant et moitié en UAD.
- 5) S'applique aux administrateurs qui siègent à plus d'un comité. À compter de l'exercice 2014, les présidents de comité ne touchent aucuns honoraires supplémentaires en tant que membres du comité de gouvernance.
- 6) Pour la participation à chaque réunion spéciale au-delà de cinq réunions spéciales du conseil ou d'un comité (au total) au cours de l'exercice.

En plus de la rémunération décrite ci-dessus, les administrateurs ont droit à des indemnités au titre du temps de déplacement pour assister aux réunions du conseil et de comités. L'indemnité de déplacement annuelle pour 2013 s'élevait à 10 000 \$ pour les administrateurs dont la résidence principale est au Québec, à 20 000 \$ pour les administrateurs dont la résidence principale est au Canada, à l'ouest de l'Ontario ou à l'est du Québec, et à 35 000 \$ pour les administrateurs dont la résidence principale est aux États-Unis. Pour 2014, l'indemnité de déplacement annuelle a été modifiée comme suit : 10 000 \$ pour les administrateurs dont la résidence principale est au Québec, 20 000 \$ pour les administrateurs dont la résidence principale est à l'extérieur de l'Ontario ou du Québec et 15 000 \$ supplémentaires pour l'administrateur dont l'aéroport à proximité de sa résidence principale n'offre pas de vols directs.

Les membres du comité d'audit ont aussi le droit de recevoir des honoraires supplémentaires en tant que membres du comité d'audit des filiales des institutions financières et filiales d'assurance sous réglementation fédérale canadiennes de la banque. En cette qualité, le président du comité d'audit touche des honoraires supplémentaires de 5 000 \$ et les autres membres du comité d'audit des honoraires supplémentaires de 2 500 \$.

En vertu du plan d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes de la banque, un administrateur externe peut choisir de recevoir la totalité ou une partie de sa rémunération en espèces annuelle, sauf les honoraires de président de comité, en espèces, en actions ordinaires ou en UAD (rémunération versée dans tous les cas trimestriellement). À compter de 2014, les honoraires de président de comité seront versés moitié en espèces et moitié en 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 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.

EXIGENCE 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 capitaux propres) 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 36 de la rubrique « Démarche en matière de rémunération » de la présente circulaire.

Les exigences d'actionnariat actuelles visant les administrateurs externes, compte tenu des changements apportés pour l'exercice 2014, 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 90 000 \$ = 540 000 \$).

Tous les administrateurs externes (sauf M. David E. Kepler, qui a été nommé au conseil en décembre 2013 et qui a commencé à accumuler des titres de capitaux propres conformément à l'exigence d'actionnariat) ont acquis des actions ordinaires et des UAD dont la valeur totale est supérieure à l'exigence d'actionnariat des administrateurs décrite plus haut. La participation de chaque administrateur est indiquée à partir de la page 7 sous la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire.

TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le tableau ci-dessous résume la rémunération versée aux administrateurs externes pour l'exercice 2013.

Nom ¹⁾	Honoraires annuels						Attributions à base d'actions ³⁾	Autre rémunération	Total ⁴⁾
	Rémunération annuelle en espèces	Honoraires supplémentaires par comité	Réunions spéciales	Président de comité	Allocation de déplacement	Total des honoraires annuels ²⁾			
William E. Bennett ⁵⁾	75 000 \$	30 000 \$	9 500 \$	40 000 \$	35 000 \$	189 500 \$	110 000 \$	182 034 \$	481 534 \$
Hugh J. Bolton ⁶⁾	75 000 \$	15 000 \$	4 000 \$		20 000 \$	114 000 \$	55 000 \$		169 000 \$
John L. Bragg	75 000 \$		4 000 \$		20 000 \$	99 000 \$	110 000 \$		209 000 \$
Amy W. Brinkley ⁷⁾	75 000 \$	7 500 \$	1 500 \$		35 000 \$	119 000 \$	110 000 \$		229 000 \$
Colleen A. Goggins	75 000 \$				35 000 \$	110 000 \$	110 000 \$		220 000 \$
David E. Kepler ⁸⁾							100 833 \$		100 833 \$
Henry H. Ketcham	75 000 \$				20 000 \$	95 000 \$	110 000 \$		205 000 \$
Brian M. Levitt	200 000 \$				10 000 \$	210 000 \$	200 000 \$		410 000 \$
Harold H. MacKay ⁹⁾	75 000 \$	30 000 \$	5 500 \$	12 500 \$	20 000 \$	143 000 \$	110 000 \$		253 000 \$
Karen E. Maidment ⁹⁾¹⁰⁾	75 000 \$	22 500 \$	4 500 \$	12 500 \$		114 500 \$	110 000 \$		224 500 \$
Irene R. Miller	75 000 \$		4 000 \$		35 000 \$	114 000 \$	110 000 \$		224 000 \$
Nadir H. Mohamed	75 000 \$					75 000 \$	110 000 \$		185 000 \$
Wilbur J. Prezzano	75 000 \$	15 000 \$		25 000 \$	35 000 \$	150 000 \$	110 000 \$		260 000 \$
Helen K. Sinclair	75 000 \$	15 000 \$	1 500 \$			91 500 \$	110 000 \$		201 500 \$
John M. Thompson ¹¹⁾	37 500 \$	7 500 \$				45 000 \$		4 619 \$	49 619 \$

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 de la banque. 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, 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 » et sous la rubrique « Performance et rémunération en 2013 » 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
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 attribuées le 12 décembre 2013 visent la période du 1^{er} novembre 2013 au 31 octobre 2014. 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. Les attributions à base d'actions tiennent compte du rajustement de la rémunération des administrateurs pour l'exercice 2014 de la banque décrits plus haut sous la rubrique « Éléments de la rémunération des administrateurs ».
- 4) La rémunération totale des administrateurs versée au cours de l'exercice 2013, qui se compose du « Total des honoraires annuels » comme il est indiqué dans le « Tableau de la rémunération des administrateurs » de la présente circulaire et des titres de capitaux propres attribués le 13 décembre 2012, s'est établie à 2 944 500 \$.
- 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 de ces conseils de filiales se compose comme suit : rémunération annuelle d'administrateur de 50 000 \$ US; rémunération de 25 000 \$ US à titre de président du comité d'audit; rémunération supplémentaire de 10 000 \$ US à titre de membre de comité siégeant à 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 capitaux propres de 75 000 \$ US le 17 décembre 2013 au titre de ses fonctions au sein de ces conseils de filiales.
- Les montants en dollars américains ont été convertis en dollars canadiens au cours du change moyen de la Banque du Canada pour la période du 1^{er} novembre 2012 au 31 octobre 2013 (soit 1,0198 \$ CA = 1,00 \$ US).
- 6) M. Bolton n'est pas candidat à la réélection à l'assemblée annuelle qui aura lieu le 3 avril 2014 et son attribution fondée sur des titres de capitaux propres a été en conséquence calculée au prorata.
- 7) M^{me} Brinkley a siégé à deux comités pour la moitié de l'exercice 2013. À ce titre, les honoraires supplémentaires à titre de membre de comité ont été calculés au prorata.
- 8) M. Kepler a été nommé administrateur le 4 décembre 2013 et son attribution fondée sur des titres de capitaux propres a été en conséquence calculée au prorata.
- 9) M. MacKay a présidé le comité du risque pour la moitié de l'exercice 2013 et a été remplacé par M^{me} Maidment pour l'autre moitié de l'exercice 2013. À ce titre, les honoraires de président du comité du risque ont été calculés au prorata pour M. MacKay et M^{me} Maidment.
- 10) M^{me} Maidment a siégé à trois comités pour la moitié de l'exercice 2013. À ce titre, les honoraires supplémentaires à titre de membre de comité ont été calculés au prorata.
- 11) M. Thompson n'était pas candidat à la réélection à l'assemblée annuelle qui a eu lieu le 4 avril 2013 et sa rémunération annuelle a été en conséquence calculée au prorata. Le montant total déclaré dans la colonne « Autre rémunération » se compose de montants relatifs à des services de sécurité résidentielle et de soutien liés à ses fonctions d'administrateur et d'ancien président du conseil.

TABLEAU DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Depuis 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 4 264 actions ordinaires, options qu'ils ont 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 compte tenu de la conversion ont été calculés conformément à la convention de fusion relative à la privatisation. MM. Bennett et Prezzano ont reçu leurs options de TD Banknorth Inc. en tant que rémunération d'administrateur pour leurs fonctions au sein des conseils de TD Banknorth Inc. et de TD Banknorth N.A. Le nombre d'options que détiennent MM. Bennett et Prezzano a été rajusté compte tenu de l'émission d'actions ordinaires supplémentaires dans le cadre du dividende-actions de la banque le 31 janvier 2014 d'une action ordinaire par action ordinaire émise et en circulation, qui a eu le même effet qu'un fractionnement d'actions à raison de deux actions pour une.

Le 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 ¹⁾ (n ^{bre})	Prix d'exercice des options ¹⁾ (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des attributions à base d'options dans le cours non exercées ²⁾ (\$)
William E. Bennett	2 132	28,690 \$ US	24 mai 2015	41 792 \$ CA
Total	2 132	27,555 \$ US	9 mai 2016	44 366 \$ CA
Wilbur J. Prezzano	2 132	28,690 \$ US	24 mai 2015	41 792 \$ CA
Total	2 132	27,555 \$ US	9 mai 2016	44 366 \$ CA
Total	4 264			86 157 \$ CA

Notes :

- 1) Le nombre d'options a été rajusté compte tenu de l'émission d'actions ordinaires supplémentaires dans le cadre du dividende-actions de la banque le 31 janvier 2014 d'une action ordinaire par action ordinaire émise et en circulation, qui a eu le même effet qu'un fractionnement d'actions à raison de deux actions pour une.
- 2) 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 2013, soit 94,24 \$ US (rajusté compte tenu des nouvelles actions ordinaires émises dans le cadre du dividende-actions de la banque le 31 janvier 2014) et le prix d'exercice de l'option. La valeur en dollars US des attributions à base d'options dans le cours a été convertie en dollars canadiens au cours du change de la Banque du Canada le 31 décembre 2013 (soit 1,00 \$ CA = 0,9402 \$ US).

GOVERNANCE

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.

RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les responsabilités du conseil sont énoncées dans sa charte (voir « Charte du conseil d'administration » reproduite en annexe B à la présente circulaire pour de plus amples détails).

Le conseil mène ses activités d'une année à l'autre conformément à sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2013. Dans l'exercice de ces responsabilités, le conseil réuni en séance plénière s'intéresse surtout aux sujets suivants :

- **Planification de la relève :** La nomination du chef de la direction représente un élément essentiel de la responsabilité de surveillance du conseil quant à la gestion efficace de la banque. En avril 2013, le conseil, sur la recommandation du CRH, a annoncé son intention de nommer M. Bharat B. Masrani au poste de chef de l'exploitation le 1^{er} juillet 2013, et au poste de président du Groupe et chef de la direction, le 1^{er} novembre 2014. M. Masrani a été promu à différents postes de haute direction de plus en plus importants au sein de la banque, notamment au poste de chef de la gestion des risques. Avant sa nomination au poste de chef de l'exploitation, M. Masrani était le président et chef de la direction de TD Bank, America's Most Convenient Bank qui est devenue sous sa direction l'une des dix premières banques en importance aux États-Unis. Dans le cadre de ce processus continu de planification de la relève, le conseil a aussi annoncé une série de nominations de cadres supérieurs qui constitueront l'équipe qui dirigera la banque dans les années à venir. Pour de plus amples renseignements sur le rôle du CRH dans la planification de la relève et la gestion des compétences, voir la rubrique « Rapport du comité des ressources humaines » de la présente circulaire.
- **Stratégie :** Dans le cadre de sa responsabilité de surveillance du déploiement et de l'application de la stratégie de la banque, le conseil consacre énormément de temps à l'examen, en collaboration avec la direction, des plans stratégiques de la banque, notamment à évaluer l'incidence qu'auront vraisemblablement la conjoncture économique mondiale actuelle et prévisionnelle et des considérations d'ordre politique et réglementaire sur la performance et les perspectives à moyen terme de la banque. Le conseil s'intéresse aussi particulièrement aux incidences stratégiques des technologies et des modèles d'affaires émergents et potentiellement déstabilisants sur la position concurrentielle de la banque. Le conseil est conscient que des décisions stratégiques ont une incidence sur la croissance de la banque et sa valeur à long terme, deux paramètres d'une importance capitale pour les actionnaires. C'est à cette fin que le conseil engage régulièrement un dialogue constructif avec la direction, lui soumettant de réels problèmes à résoudre et des directives en ce sens et, au besoin, approuve des solutions de rechange et des plans stratégiques. En 2013, le conseil a approuvé le plan intégré 2014 de la banque, notamment le plan stratégique à long terme.
- **Opérations :** Dans le cadre de sa responsabilité de surveillance de la planification stratégique à la banque, le conseil a examiné un certain nombre d'occasions d'expansion possibles en 2013 et a approuvé certaines des opérations éventuelles qu'il a examinées, notamment la conclusion d'une nouvelle entente avec Aimia Inc., aux termes de laquelle la banque est devenue le principal émetteur de cartes de crédit Aéroplan, et l'acquisition d'Epoch Holding Corporation et de sa filiale en propriété exclusive Epoch Investment Partners, Inc., société de gestion d'actif établie à New York.

- **Gestion du risque** : Parmi ses autres responsabilités, le conseil doit veiller à ce que la banque dispose de suffisamment de capitaux et de liquidités, à ce que l'actif de la banque soit protégé et à ce que la culture de gestion du risque, les politiques et pratiques en matière de rémunération et les fonctions de contrôle de la banque soient telles que la banque exerce son activité dans les limites de sa tolérance au risque approuvées par le conseil. C'est dans cette optique que le conseil a en 2013 accordé une importance particulière à la tolérance au risque de la banque et, sur la recommandation du comité du risque, a approuvé l'énoncé en matière de tolérance au risque. Le conseil a en outre procédé à un examen et discuté des tests de tension à l'échelle de l'entreprise de la banque, notamment les répercussions de ces tests de tension sur les capitaux et les bénéfices de la banque.

Suivent ci-après les rapports des comités de gouvernance, d'audit et du risque, qui décrivent les principales responsabilités prévues dans leur charte, et fait ressortir certaines tâches accomplies par chaque comité au cours de l'exercice 2013. 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 détenteurs d'actions ordinaires de la banque.

Le comité estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2013. Dans le cadre de ces responsabilités, 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** : Chaque année, le comité examine attentivement la composition du conseil, notamment sa taille et les connaissances et aptitudes de ses membres, prenant en considération des facteurs comme l'âge, la représentation géographique, les antécédents professionnels et la représentation sectorielle. À cet égard, le comité de gouvernance privilégie la diversité au sein du conseil, notamment la promotion des femmes et des minorités. En 2013, le comité a entrepris une vaste recherche pour un nouvel administrateur possédant une expérience appréciable en matière de technologie et a recommandé au conseil de nommer M. David E. Kepler nouvel administrateur et membre du comité du risque. Le comité a en outre recherché un nouvel administrateur possédant de l'expérience en matière d'audit/de comptabilité en remplacement de M. Hugh J. Bolton qui doit quitter le conseil à l'assemblée. Le comité a recommandé M. Alan N. MacGibbon au conseil qui l'a désigné candidat à l'élection à un poste d'administrateur par les actionnaires à l'assemblée. MM. Kepler et MacGibbon sont considérés comme d'excellents candidats, en partie en raison des connaissances et de l'expérience qu'ils ont respectivement acquises dans le cadre de leurs carrières dans des organisations complexes et d'avant-garde situées dans les deux principales régions géographiques de la banque. Comme il est indiqué ci-dessus, le conseil a annoncé son intention de nommer M. Bharat B. Masrani président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD le 1^{er} novembre 2014. C'est encore le comité qui a recommandé M. Masrani au conseil qui l'a désigné candidat à l'élection à un poste d'administrateur par les actionnaires à l'assemblée. Les connaissances, compétences et antécédents professionnels de MM. Kepler, MacGibbon et Masrani constitueront de précieux apports au conseil et l'aideront à s'acquitter mieux encore de ses responsabilités. Un certain nombre d'administrateurs quitteront par ailleurs le conseil au cours des prochaines années et devront être remplacés par de nouveaux administrateurs avant leur départ à la retraite.
- **Rémunération des administrateurs** : Chaque année, le conseil revoit tous les aspects de la rémunération des administrateurs et veille ainsi à ce qu'elle soit structurée de manière à rémunérer adéquatement les administrateurs pour le temps et les efforts qu'ils consacrent à la surveillance du bon fonctionnement de la banque, demeure appropriée par rapport au marché et rapproche les intérêts des administrateurs et des actionnaires. En 2013, le comité a passé en revue le programme de rémunération des administrateurs de la banque et a recommandé au conseil une augmentation de certains éléments de la rémunération des administrateurs. Voir la rubrique « Rémunération des administrateurs » de la présente circulaire pour de plus amples renseignements.
- **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 2013, le comité a consacré un temps considérable à examiner la structure et la composition des comités du conseil, notamment la planification de la relève. Le comité a recommandé la reconduction pour un an du mandat de M. Wilbur J. Prezzano à titre de président du CRH.

- **Exigences réglementaires** : Le comité est chargé de se tenir au fait des dernières exigences réglementaires, tendances et directives en matière de gouvernance et, au besoin, d'en faire un compte rendu au conseil. En 2013, les autorités de réglementation de la banque, les divers organismes de surveillance et d'autres parties intéressées ont encore tous relevé leurs exigences et le comité a entrepris une vaste discussion quant aux manières dont le comité, les autres comités du conseil et le conseil dans son ensemble peuvent remplir ces exigences. Le comité a notamment surveillé la mise en œuvre des lignes directrices en matière de gouvernance révisées du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) qui énoncent les attentes du BSIF quant à la gouvernance des institutions financières sous réglementation fédérale.
- **Responsabilité d'entreprise** : Le comité doit se tenir au fait des tendances et des meilleures pratiques internationales en matière de communication de la performance non financière, notamment de surveiller la performance de la banque sur les plans environnemental et social, et, au besoin, de renseigner le conseil sur les questions environnementales et sociales. En 2013, 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 et un rapport d'étape sur l'établissement d'objectifs et de cibles de responsabilité sociale.
- **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 et discuter des problèmes, le cas échéant, avec l'ombudsman de la banque. En 2013, 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. À cet égard, le comité a examiné et approuvé la politique en matière de traitement des plaintes et de communication de l'information à la clientèle.

Le conseil et ses comités évaluent et améliorent régulièrement 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. Au cours de l'exercice 2013, le comité s'est réuni sept fois. Le 31 octobre 2013, 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

Karen E. Maidment — membre depuis 2013

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, au moins un membre du comité d'audit doit être un expert financier, au sens des exigences réglementaires applicables. Le conseil a conclu que quatre membres du comité d'audit peuvent actuellement être considérés comme des experts financiers du comité d'audit (nommément William E. Bennett, Hugh J. Bolton, Karen E. Maidment et Irene R. Miller).

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 estime s'être acquiescé de ses responsabilités au cours de l'exercice 2013. Dans le cadre de ces responsabilités, le comité a accordé une attention particulière aux initiatives suivantes :

- **Supervision des contrôles internes notamment le contrôle interne sur l'information financière** : 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 de la banque a transmis régulièrement au comité tout au long de l'année des mises à jour sur la progression des grands projets, l'efficacité des contrôles clés, les nouveaux risques et les priorités à l'échelle de l'entreprise. Le comité a aussi examiné l'information concernant la vérification du contrôle interne sur l'information financière et ses résultats. Le comité s'est aussi entretenu à plusieurs reprises avec la direction au sujet des activités Assurance de la banque. Le comité a approuvé le plan d'audit interne et le budget pour l'exercice.

- **Supervision de l'auditeur nommé par les actionnaires :** Le comité est chargé de superviser l'auditeur nommé par les actionnaires, notamment d'examiner et d'évaluer son rendement, ses qualifications, ses compétences, ses ressources et son indépendance. Dans le cadre de cette responsabilité, le comité a mené une évaluation annuelle de la qualité du service de l'auditeur nommé par les actionnaires et a reçu des comptes rendus sur les plans d'action en résultant. Le comité a aussi procédé à l'examen et discuté du rapport annuel sur l'indépendance de l'auditeur nommé par les actionnaires et reçu des comptes rendus de l'auditeur nommé par les actionnaires sur les développements en matière de comptabilité et d'audit et des sujets d'actualité pertinents pour les comités d'audit.
- **Normes internationales d'information financière (IFRS) et exigences réglementaires, notamment en matière d'information :** Dans le cadre de sa responsabilité de surveillance de la fiabilité, de la transparence et de l'exactitude de l'information financière communiquée aux actionnaires, le comité a supervisé la présentation de l'information financière selon les IFRS, notamment la mise en œuvre des nouvelles normes de la banque selon les IFRS – phase II. Le comité s'est en outre attaché à étudier et à examiner les exigences d'information accrues du BSIF (d'après les 32 recommandations du Groupe de travail sur l'amélioration de la communication d'informations financières) et de la Securities and Exchange Commission des États-Unis aux termes de l'Industry Guide III. Le comité a aussi surveillé la correspondance entre les exigences en matière de présentation de l'information financière des autorités de réglementation et les pratiques de la banque à cet égard.
- **Conformité :** Le comité surveille l'établissement et l'application des procédés et politiques qui garantissent que la banque respecte la législation et la réglementation qui la régissent, de même que ses propres politiques. Dans le cadre de cette responsabilité, le comité procède à l'examen et discute des nouvelles lois et règles applicables à la banque. En 2013, le comité a reçu des comptes rendus sur la mise en œuvre des lois des États-Unis intitulées *Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Reform Act* et *Foreign Account Tax Compliance Act* et de la Loi canadienne anti-pourriel. Le comité a aussi approuvé et supervisé la mise en œuvre d'une nouvelle politique de protection des renseignements personnels globale à l'échelle de l'entreprise.
- **Lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme (LCB/FT) :** Le comité supervise le programme LCB/FT de la banque qui vise à garantir que la banque respecte la législation et la réglementation qui la régissent de même que ses propres politiques. Dans le cadre de cette responsabilité, le comité examine et approuve le plan annuel du service de la lutte mondiale contre le blanchiment d'argent, notamment les priorités stratégiques du service de la lutte mondiale contre le blanchiment d'argent. Le comité a participé activement à la supervision de l'exécution de ces priorités et, à cet égard, a procédé à l'examen et discuté de rapports réguliers du chef, Lutte mondiale contre le blanchiment d'argent.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le comité d'audit, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Politiques d'approbation préalable et honoraires versés à l'auditeur nommé par les actionnaires » commençant à la page 22 de la notice annuelle 2013 de la banque (www.sedar.com ou www.td.com/francais/investisseurs/accueil/rapports-financiers/notices-annuelles/notices.jsp).

Le comité se compose entièrement d'administrateurs indépendants. Au cours de l'exercice 2013, le comité s'est réuni neuf fois, notamment dans le cadre de deux séances conjointes avec le comité du risque. Le 31 octobre 2013, les personnes indiquées ci-dessous étaient membres du comité d'audit :

William E. Bennett (président) — membre depuis 2005
 John L. Bragg — membre depuis 2004
 Hugh J. Bolton — membre de 2003 à 2009 et depuis 2011

Harold H. MacKay — membre depuis 2010
 Karen E. Maidment — membre depuis 2013
 Irene R. Miller — membre depuis 2006

RAPPORT DU COMITÉ DU RISQUE

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

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

- **Approuver :** le cadre de gestion des risques de la banque et les cadres et politiques relatifs aux catégories de risques connexes qui établissent les niveaux d'approbation appropriés pour les décisions et les autres mesures afin de gérer le risque auquel la banque est exposée, notamment les principales catégories de risques de la banque : marché, exploitation, illiquidité, crédit, suffisance des fonds propres, réglementation et juridique, réputation et assurance.
- **Déterminer et évaluer :** les risques principaux et émergents de la banque mis au jour dans le cadre d'exposés et de rapports régulières qui lui sont présentés, et évaluer les moyens de gérer et d'atténuer ces risques.
- **Examiner :** la tolérance au risque de la banque et les mesures qui s'y rattachent aux fins d'approbation par le conseil et comparer le profil de risque de la banque par rapport aux mesures de tolérance au risque approuvées.
- **Fournir :** une tribune pour l'analyse du risque à l'échelle 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 estime s'être acquitté de ses responsabilités en 2013. 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 2013 sont notamment les suivants :

- **Risque d'entreprise et cadre de tolérance au risque** : Le comité a examiné et approuvé le risque d'entreprise et les cadres de tolérance au risque de la banque, qui continuent d'intégrer la prise de position de la banque en matière de tolérance au risque et d'améliorer encore la culture de gestion du risque de la banque et sa compréhension de la façon dont la banque perçoit le risque et sa tolérance au risque. De plus, le comité recommande l'énoncé de tolérance au risque de la banque à l'approbation du conseil. Le comité a aussi examiné l'évaluation faite par la Gestion des risques de la performance de la banque au chapitre des risques par rapport à la prise de position de la banque 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. Le comité continue de superviser l'amélioration et le développement des cadres de gestion des risques pour l'ensemble des principales catégories de risques de la banque.
- **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 la banque. Le comité a aussi examiné la gestion du risque lié à la technologie et le programme de sécurité informatique et a participé à plusieurs discussions portant notamment sur le rôle de la direction quant à la supervision des risques liés à la cybersécurité et à l'informatique en nuage et quant à la gestion et à la mise en œuvre de contrôles externes et internes perfectionnés contre la fraude. Le comité a aussi examiné des auto-évaluations de la direction concernant les dispositions de gouvernance de la gestion des risques des lignes directrices en matière de gouvernance du BSIF, les meilleures pratiques sectorielles et exigences réglementaires en matière de gestion des risques des fournisseurs, des déclarations d'agrégation des données sur les risques et des améliorations prévues pour le cadre de gestion du risque opérationnel de la banque. Le comité a aussi participé à plusieurs examens des pratiques de gestion du risque liées aux marchés de la banque à l'issue d'événements sectoriels externes connexes.
- **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 la banque et en demeure informé. Le comité a reçu des mises à jour sur les risques émergents et a participé à de nombreuses discussions concernant les risques émergents, notamment une séance organisée par un spécialiste indépendant en la matière. Le comité a procédé à un examen et discuté de l'incidence potentielle des questions de risque mondial, et l'incertitude économique en Europe et l'évolution de la conjoncture économique et politique aux États-Unis sur le profil de risque, le capital et les besoins de liquidités de la banque.
- **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, les résultats des évaluations des tests de tension de l'entreprise afin de repérer et d'évaluer les risques propres à la banque, d'établir les tolérances au risque et de soutenir les décisions stratégiques et un examen en profondeur du portefeuille de crédit de la banque. 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 l'endettement des ménages et l'immobilier au Canada, les risques liés aux taux d'intérêt, les prêts immobiliers garantis et une méthode et une approche visant à établir les limites de concentration appropriées pour des catégories d'actif en particulier.
- **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 2013 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 la banque et des rapports sur quelque exposition appréciable aux principaux types de risques et l'exposition aux risques de la banque à l'échelle de l'organisation. Dans le cadre de son évaluation de l'efficacité de la fonction de gestion du risque, le comité a examiné les résultats de l'auto-évaluation annuelle en matière de gestion du risque. De plus, le comité a pris connaissance des résultats des examens effectués par des organismes de réglementation et de supervision de la banque relativement à la fonction et aux activités de gestion des risques de la banque et a supervisé les mesures de la direction à cet égard.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la manière dont la banque gère les risques, il y a lieu de se reporter à l'analyse commençant à la page 70 du rapport de gestion 2013 de la banque (www.td.com/francais/investisseurs).

Le comité se compose entièrement d'administrateurs indépendants. Au cours de l'exercice 2013, 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 2013, les personnes indiquées ci-dessous étaient membres du comité du risque :

Karen E. Maidment (présidente) — membre depuis 2011

Colleen A. Goggins — membre depuis 2012

William E. Bennett — membre depuis 2004

Harold H. MacKay — membre depuis 2004

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 rubrique « 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 2013

Comme en fait foi le tableau ci-contre, la banque a continué d'afficher de solides résultats financiers en 2013, et ce, malgré une conjoncture difficile. Ces résultats sont encore une fois principalement attribuables aux activités de détail nord-américaines de la banque qui ont compté pour 91 % de son bénéfice rajusté de l'exercice.

La banque a dégagé un bénéfice rajusté¹⁾ de 7 158 millions de dollars, un nouveau sommet et une performance record dans les secteurs des services bancaires personnels et commerciaux et de la gestion de patrimoine au Canada et dans le secteur des services bancaires personnels et commerciaux aux États-Unis, chacun de ces secteurs d'activité ayant enregistré une croissance du bénéfice de plus de 10 %. Les difficultés dans le secteur Assurance, miné par de lourdes charges associées à des événements météorologiques dévastateurs et à une hausse des charges d'assurance générale, ont eu une incidence sur le bénéfice total de la banque.

Pour l'exercice, la banque a affiché un rendement total pour les actionnaires de 22,3 %, y compris deux hausses de dividendes, pour une hausse du

dividende total versé de 12 % par rapport à l'exercice précédent. La banque a en outre conservé sa place de leader pour la satisfaction de la clientèle et l'accessibilité, se méritant de nombreux prix, notamment quant à Canada Trust celui de première banque pour la satisfaction de la clientèle parmi les cinq grandes banques canadiennes pour une huitième année de suite, et quant à TD Bank, America's Most Convenient Bank celui de meilleure banque pour la satisfaction de la clientèle pour les services bancaires de détail en Floride, prix décernés par J.D. Power and Associates.

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 2013, 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 ci-dessus, la performance financière et non financière de la banque, quoique solide, n'a pas atteint tous les objectifs financiers et non financiers qui avaient été établis pour l'exercice 2013. La banque n'a pas non plus affiché la même supériorité par rapport à ses pairs que par les années passées. C'est pourquoi et après avoir examiné le rendement personnel du chef de la direction et les résultats pour l'ensemble de la population, le conseil a approuvé pour M. Clark une rémunération directe totale de 10,3 millions de dollars, une baisse de 4 % par rapport à sa rémunération de 2012 et de 6 % par rapport à la rémunération cible de 11 millions de dollars.

DÉMARCHE DE TD EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

La stratégie de la banque vise à produire une croissance rentable à long terme en établissant de solides activités et en offrant de la valeur à ses clients, ses actionnaires et aux collectivités. En application de cette stratégie, les indicateurs de la performance du plan incitatif pour le chef de la direction et les personnes qui relèvent directement de lui comprennent, notamment 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 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.

Mesure de la performance ¹⁾	2013	Observations ²⁾³⁾
Bénéfice net après impôt (BNAI) (en millions)	7 158 \$	Croissance de 1 % ; TCAC sur 5 ans de 12,8 %
Progression du bénéfice par action	0,4 %	6,5 %, excluant charges d'assurance T3 TCAC sur 5 ans de 8,8 % Objectif de 7 à 10 % à moyen terme
Rendement total pour les actionnaires (RTA) (au 31 octobre 2013)	22,3 %	Position médiane parmi ses pairs canadiens et américains
Rendement des actifs pondérés en fonction des risques	2,50 %	Moyenne des pairs canadiens 2,40 %
Indice d'expérience de la clientèle (IEC) ⁴⁾	32,0 %	Inchangé par rapport aux résultats de 2012 Sous la cible de 32,6 %

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 de la banque » à la page 8 du rapport annuel de 2013. 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 41 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. Les autres institutions bancaires nord-américaines comprennent PNC Financial et US Bancorp.
- 3) Le TCAC sur cinq ans correspond au taux de croissance annuel composé calculé de 2008 à 2013 et rajusté. Le calcul des taux de croissance comprend des soldes selon les PCGR du Canada pour les exercices 2009 à 2010 et des soldes selon les IFRS pour les exercices 2011 à 2013.
- 4) L'IEC consiste en un programme qui mesure la loyauté et la satisfaction des clients de TD.

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 incitatif 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. Ce jugement discrétionnaire a permis de compenser l'incidence d'améliorations imprévues quant aux pertes sur crédit dans l'ensemble de l'industrie. 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 Conseil de stabilité financière (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 la banque. Cette évaluation relève du chef de la gestion des risques qui examine tant la performance au cours de l'exercice afin d'évaluer l'opportunité d'un rajustement de la rémunération annuelle en fonction du risque, que la performance sur une période de trois ans afin d'évaluer l'opportunité d'un rajustement de la rémunération différée déjà attribuée en fonction du risque. Les résultats de ces évaluations sont analysés dans le cadre de séances conjointes du comité du risque et du comité des ressources humaines, et il revient au comité des ressources humaines de prendre les décisions finales quant aux rajustements appropriés en fonction du risque.

En plus des évaluations du risque décrites 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. Cette rigoureuse méthode ascendante permet à la banque de vérifier si les actes de certaines personnes ont entraîné des préoccupations quant aux activités liées à la gestion du risque et au contrôle dans leurs champs de responsabilités respectifs. Les circonstances propres à chacune de ces personnes sont rigoureusement documentées et rigoureusement examinées par la haute direction, notamment le chef de la gestion des risques et le chef de groupe, Services juridiques, Conformité, Lutte contre le blanchiment d'argent et chef du contentieux, afin de ne laisser aucune question importante en suspens. Au besoin, des évaluations du rendement et des primes sont rajustées compte tenu des circonstances observées. Le CRH reçoit un rapport détaillé sur le processus et les résultats de cette analyse ascendante qui lui permet de donner son point de vue sur ces rajustements.

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.

GOVERNANCE ET OBSERVATIONS DE LA RÉGLEMENTATION

La banque est résolue à veiller à ce que la manière dont elle envisage la rémunération s'applique toujours aussi efficacement et en accord avec les nouvelles exigences réglementaires et les meilleures pratiques sectorielles. À chaque année, les pratiques et contrôles clés de la banque font l'objet d'une rigoureuse vérification interne et le CRH confie de temps à autre à un conseiller externe le mandat d'examiner les principaux plans et principales pratiques en matière de rémunération de la banque eu égard aux attentes formulées par les autorités de réglementation de la banque. En 2013, une société d'experts-conseils en matière de rémunération indépendante a été mandatée à cette fin et a conclu que la banque respectait à tous égards importants les principes du CSF, les directives du Federal Reserve Board des États-Unis sur de saines pratiques en matière de rémunération et le code de la rémunération de la Prudential Regulation Authority du Royaume-Uni.

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 la banque et la soutient, une façon de faire qui s'est révélée efficace 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 retraite et d'avantages 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.
- En plus de superviser le programme de rémunération pour les membres de la haute direction, le comité discute de programmes pour l'ensemble du personnel, notamment l'approbation des principaux plans de rémunération du personnel, et de programmes de placement fondés sur la rémunération, de retraite diversifiée (y compris, notamment des plans de retraite à prestations déterminées et à cotisations déterminées) et d'avantages principaux ou importants d'un point de vue stratégique.

Le CRH est responsable de la supervision générale des programmes de rémunération, de retraite (y compris, notamment des plans de retraite à prestations déterminées et à cotisations déterminées) et d'avantages de la banque. 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.

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 en matière de rémunération 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 de solides modèles de gouvernance des plans de retraite et d'avantages aux fins d'une bonne supervision stratégique et continue de tous les plans de retraite et d'avantages. Le CRH a délégué la gouvernance continue des plans de retraite, 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 de retraite à prestations déterminées. De plus, le CRH reçoit un rapport sur les avantages annuels qui fait le point sur les principales modifications apportées aux plans, et sur l'incidence de l'évolution de la réglementation et de la législation sur les programmes d'avantages et les membres du personnel de la banque.

Au cours de l'exercice 2013, le comité s'est notamment acquitté des tâches suivantes :

- Superviser la relève du chef de la direction, y compris, notamment les mécanismes de transition qui y sont associés pour les autres membres de la haute direction, et recommander le candidat définitivement retenu pour le poste de chef de la direction, soit M. Bharat Masrani, à l'approbation du conseil d'administration réuni en séance plénière;
- 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;
- Participer à une réunion conjointe avec le comité du risque pour obtenir l'information nécessaire à la prise en compte valable du risque dans le cadre de la détermination des enveloppes de rémunération de fin d'exercice;
- Approuver la rémunération des personnes relevant directement du chef de la direction (y compris les membres de la haute direction visés), des responsables des fonctions de contrôle de la banque et des 50 employés les mieux rémunérés de la banque;
- Examiner les stratégies d'investissement et le rendement des investissements des principaux plans de retraite de la banque, 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 et discuter des initiatives à l'étude en matière de rémunération des membres clés du personnel tant au Canada qu'aux États-Unis; et
- Recevoir les résultats d'une évaluation indépendante des principaux plans et des principales pratiques en matière de rémunération de la banque par rapport aux attentes des autorités de réglementation au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni.

Outre les activités décrites ci-dessus, en 2013, le comité a obtenu copie et discuté des résultats d'un rapport sur l'analyse comparative horizontale. Il s'agissait d'un rapport commandé conjointement par TD et cinq autres banques et dicté par des propositions d'actionnaires et une volonté des banques de savoir si cette pratique avait des effets indésirables sur la rémunération de la haute direction. Le rapport, largement inspiré d'études universitaires existantes, a été rédigé par Meridian Compensation Partners (dont le texte intégral peut être consulté à l'adresse www.meridiancp.com/reports), et révélait plusieurs mesures de protection à utiliser dans le cadre de l'analyse comparative horizontale et propres à prévenir les résultats indésirables. L'une de ces mesures de protection consistait à évaluer les décisions en matière de rémunération de la haute direction dans le contexte des décisions pour l'ensemble de la société. Dans la foulée de ce rapport, on a procédé à une révision des pratiques de la banque et il en est ressorti que la banque appliquait déjà les mesures de protection du rapport. À cet égard, le comité a et continuera de discuter régulièrement des programmes de rémunération, de retraite et d'avantages diversifiés afin de bien établir le cadre du processus décisionnel en matière de rémunération de la haute direction.

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. (FWC) 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, FWC fournit des avis et conseils indépendants en matière de rémunération sur le contenu des réunions, les recommandations de la direction, les tendances en matière de gouvernance et sur d'autres questions à la demande du comité. De plus, FWC 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 FWC, le comité demande périodiquement un examen indépendant des principaux plans et des principales pratiques de rémunération de la banque afin de confirmer qu'ils sont conformes à tous égards importants avec les principes du CSF, les directives du Federal Reserve Board des États-Unis sur de saines pratiques en matière de rémunération et le code de la rémunération de la Prudential Regulation Authority du Royaume-Uni. Le plus récent examen commencé en 2012 et terminé en 2013 et confié à la société indépendante Global Governance Advisors (GGA), concluait que la banque respectait à tous égards importants les principes du CSF et les lignes directrices des autorités de réglementation. GGA n'a fourni aucun autre service au comité ou à la direction en 2012 ou en 2013.

Le tableau ci-dessous fait état des honoraires versés à FWC et à GGA pour les services fournis au cours des deux derniers exercices.

	2013		2012	
	Honoraires liés à la rémunération des dirigeants	Autres honoraires	Honoraires liés à la rémunération des dirigeants	Autres honoraires
Frederic W. Cook & Co., Inc.	135 604 \$ US	0 \$	164 337 \$ US	0 \$
Global Governance Advisors	223 889 \$	0 \$	95 513 \$	0 \$

Les honoraires versés à FWC et à GGA ont représenté moins de 5 % de leurs produits d'exploitation annuels respectifs en 2013 et en 2012.

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 de la présente circulaire. En date du 31 octobre 2013, les administrateurs indiqués ci-dessous étaient membres du CRH :

Amy W. Brinkley — membre depuis 2013
Henry H. Ketcham — membre depuis 2006
Brian M. Levitt — membre depuis 2010

Nadir H. Mohamed — membre depuis 2011
Helen K. Sinclair — membre depuis 2004
Wilbur J. Prezzano (président) — membre depuis 2003

Le comité s'est réuni six fois au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2013, y compris une réunion conjointe avec le comité du risque 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, 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 sous les rubriques « Rapport du comité des ressources humaines » et « Démarche en matière de rémunération » aux pages 25 à 39 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 27)

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 capitaux propres 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 2013 (à partir de la page 40)

Cette section décrit le lien qui existe entre la rémunération réelle et la performance en 2013 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 à chacun des membres de la haute direction visés.

Information complémentaire (à partir de la page 53)

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 capitaux propres.
- Un pourcentage important de la rémunération des hauts dirigeants est accordé sous forme de titres de capitaux propres qui deviennent immédiatement acquis après un minimum de trois ans.
- Les attributions fondées sur des titres de capitaux propres peuvent être réduites en valeur ou annulées dans des circonstances inhabituelles ou regrettables, notamment l'inobservation de la tolérance au risque de la banque.
- 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

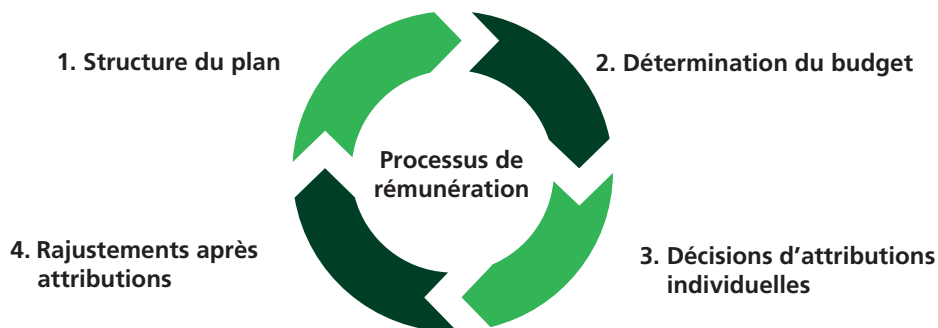
La stratégie relative à la rémunération des dirigeants de la banque a pour objectif d'attirer, de maintenir en fonction et de motiver des dirigeants ayant un rendement supérieur en vue de créer une valeur durable pour les actionnaires à long terme. En vue de cet objectif, le programme de rémunération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

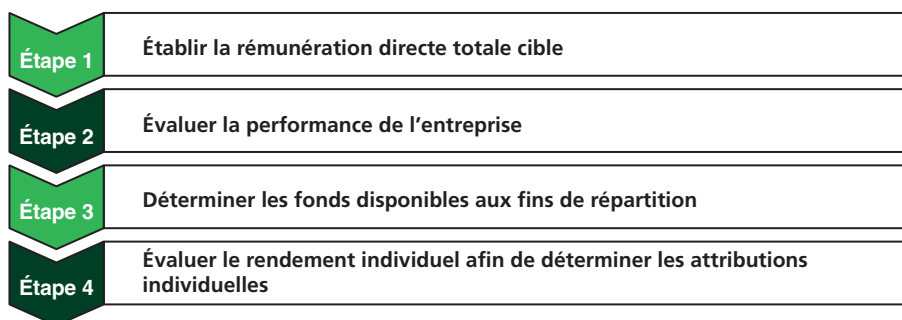


Étape du processus	Considérations relatives au risque
1. Structure du plan	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les plans de rémunération des dirigeants intègrent un rajustement en fonction du risque qui permet au comité de modifier les budgets établis de façon mathématique compte tenu des facteurs 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) et d'autres mesures discrétionnaires, notamment la performance par rapport au groupe de référence, des rajustements en fonction du risque et d'autres rajustements à l'appréciation du 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.

Étape du processus	Considérations relatives au risque
3. Décisions d'attributions individuelles	<ul style="list-style-type: none"> • Toute la rémunération variable accordée (espèces + titres de capitaux propres) repose sur la performance réalisée au cours de l'exercice et comprend les rajustements en fonction du risque s'il y a lieu. • Afin de veiller à ce que les questions relatives aux contrôles, notamment au risque et à l'audit, soient objectivement prises en considération, le chef de la direction, le chef de l'exploitation et le chef des ressources humaines se réunissent avec l'auditeur en chef, le chef de groupe, Services juridiques, Conformité, Lutte contre le blanchiment d'argent et chef du contentieux, 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. • Il existe à l'échelle de l'entreprise un vaste processus visant à repérer et à évaluer l'incidence des questions relatives aux risques et au contrôle soulevées dans le cadre du processus d'évaluation de la performance, notamment un examen des questions avec le chef de la gestion des risques et le chef de groupe, Services juridiques, Conformité, Lutte contre le blanchiment d'argent et chef du contentieux de manière à ce que toutes les questions importantes soient bien prises en considération. • 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 attributions fondées sur des titres de capitaux propres peuvent être réduites en valeur ou abandonnées à l'appréciation du CRH dans des circonstances inhabituelles ou indésirables comme l'inobservation de la tolérance au risque de la banque. • Pour confirmer le rajustement éventuel en fonction du risque des attributions fondées sur des titres de capitaux propres, 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. • 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

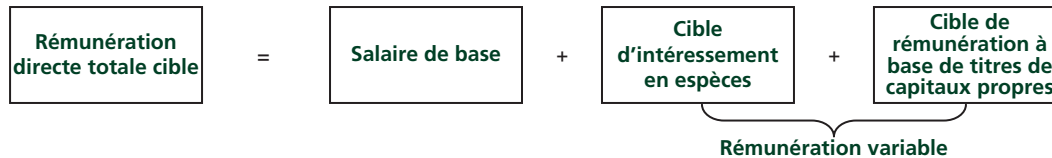
Le chef de la direction, le chef des finances et les autres membres de la haute direction visés ainsi qu'environ 1 700 des plus hauts dirigeants de la banque participent au plan de rémunération des dirigeants. En vertu de ce plan, la détermination des attributions au titre de la rémunération annuelle se fait suivant quatre étapes principales :





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 fondée sur des titres de capitaux propres.



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 capitaux propres 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 capitaux propres est établie de manière à ce qu'un pourcentage significatif de la rémunération directe totale soit attribué sous forme de titres de capitaux propres dont les droits deviennent acquis après un minimum de trois ans. La composition espèces/titres de capitaux propres cible dépend généralement de l'échelon du dirigeant, le pourcentage attribué sous forme de titres de capitaux propres augmentant avec cet échelon. Cette pratique, conjuguée à des exigences d'actionnariat élevées (maintenues après la retraite 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.

Bharat Masrani — Vu la rareté de postes comparables dans les sociétés de référence, la rémunération cible a été fixée dans une fourchette entre la rémunération versée aux chefs de la direction et celle des principaux chefs de secteur en général des grandes institutions financières canadiennes, notamment : Banque Royale du Canada, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque de Montréal et Banque Scotia.

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

Mike Pedersen — 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.

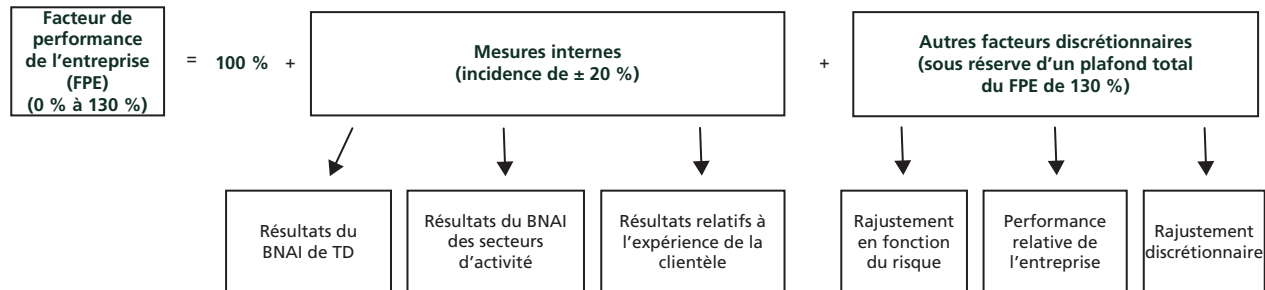
Le tableau ci-dessous fait état du pourcentage approximatif correspondant au salaire de base et à la composition cible de la rémunération différée et non différée des membres de la haute direction pour l'exercice 2013 :

	Chef de la direction	Chefs de groupe et présidents adjoints	Vice-présidents à la direction	Premiers vice-présidents
Salaire de base	14 %	12 %	16 %	29 %
Intéressement annuel en espèces	16 %	28 %	34 %	31 %
Rémunération non différée	30 %	40 %	50 %	60 %
Rémunération différée	70 %	60 %	50 %	40 %
% variable	86 %	86 %	80 %	69 %

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 53 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 130 % 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 2013.

IEC — L'expérience de la clientèle est évaluée au moyen de l'IEC qui constitue une mesure de la fidélité du client envers la banque 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 ±20 %.
2a. 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 de la gestion du risque d'entreprise aux comités du risque et des ressources humaines. Le tableau de pointage évalue la performance de l'entreprise et des secteurs d'exploitation par rapport à la tolérance au risque de la banque. La décision définitive quant au rajustement en fonction du risque approprié discrétionnaire applicable au plan de rémunération de la haute direction relève du CRH à l'issue de la présentation. Les rajustements en fonction du risque ne peuvent servir qu'à réduire le facteur de performance de l'entreprise, et les éventuelles réductions ne sont pas plafonnées. Les attributions incitatives (y compris la rémunération en espèces et fondée sur des titres de capitaux propres) peuvent donc être entièrement annulées.
2b. Performance relative	<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 2013 pour le chef de la direction et les membres de la haute direction 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 2013, les principales mesures étaient le rendement des actifs pondérés en fonction des risques, le rendement total pour les actionnaires (RTA) et la croissance du bénéfice par action.

Mesures	Description
	<ul style="list-style-type: none"> 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 2013, les indicateurs de performance clés étaient les fonds propres de première catégorie, le rendement des capitaux propres, le levier d'exploitation et le RTA sur trois exercices. 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 décide de l'opportunité de rajuster ou non le facteur de performance de l'entreprise.
2c. 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. Le facteur de performance de l'entreprise global est plafonné à 130 %, tandis que le rajustement discrétionnaire négatif est illimité. Ainsi, le comité peut, à sa seule appréciation, réduire 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 bénéfice est fondé sur les quatre derniers trimestres, et l'actif correspond à celui du dernier rapport trimestriel. Pour les banques canadiennes, les données sont en date du 31 octobre 2013. Pour les banques américaines, les données sont en date du 30 septembre 2013. La capitalisation boursière est en date du 31 octobre 2013.

Société comparable	Total de l'actif	Bénéfice	Capitalisation boursière
Banque Royale du Canada	860,8 \$	30,9 \$	100,9 \$
Banque Scotia	743,8 \$	21,3 \$	76,6 \$
Banque de Montréal	537,3 \$	16,3 \$	46,8 \$
Banque Canadienne Impériale de Commerce	398,4 \$	12,8 \$	35,4 \$
U.S. Bancorp (\$ US)	360,7 \$	19,8 \$	68,4 \$
PNC Financial (\$ US)	308,6 \$	16,0 \$	39,1 \$
Moyenne	534,9 \$	19,5 \$	61,2 \$
TD	862,5 \$	27,3 \$	87,7 \$
Rang de TD (sur 7)	1	2	2



Étape 3 Déterminer les fonds disponibles aux fins de répartition

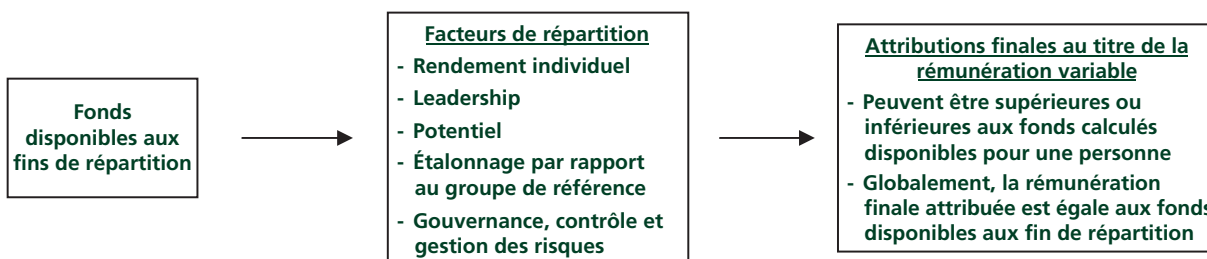
À la fin de l'exercice, le total des fonds disponibles aux fins de répartition sous forme d'attributions incitatives de fin d'année est obtenu par le CRH au moyen de la multiplication des objectifs de rémunération variable de tous les dirigeants qui participent au régime par le facteur de performance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

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



Étape 4 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 195 % de l'objectif, le plafond étant le résultat de la multiplication du facteur de performance de l'entreprise maximum possible de 130 % par le multiplicateur du rendement individuel maximum possible de 150 % (130 % x 150 % = 195 %). 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. En général, les attributions à titre de rémunération antérieures ne sont pas prises en compte au moment de l'établissement des attributions à titre de rémunération dans le cadre du plan.

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
Options d'achat d'actions	23 %	20 %	15 %	10 %
Unités d'actions fondées sur la performance	47 %	40 %	35 %	30 %
Unités d'actions incessibles	0 %	0 %	0 %	0 %
Titres de capitaux propres en pourcentage de la rémunération directe totale	70 %	60 %	50 %	40 %

Certains dirigeants des États-Unis et du Royaume-Uni sont assujettis à des exigences supplémentaires particulières en ce qui concerne la composition et la structure de la rémunération. Aux États-Unis, le pourcentage de la rémunération variable pouvant être attribué en options d'achat d'actions est plafonné. Lorsque le plafond est atteint, la composition de la rémunération est rajustée de sorte que l'excédent du plafond est attribué en unités d'actions fondées sur la performance afin de maintenir la valeur totale versée en rémunération différée. Au Royaume-Uni, pour certains dirigeants, une tranche de la rémunération différée est versée dans le cadre d'un plan de primes en espèces différé plus amplement décrit à la page 35 de la présente circulaire.

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 capitaux propres 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, y compris l'inobservation de la tolérance au risque de la banque.

Acquisition en bloc — Pour tous les plans à base de titres de capitaux propres 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 capitaux propres 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.
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.	
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.	
Autre	Le comité peut réduire à zéro la valeur de rachat des unités dans des circonstances exceptionnelles, y compris l'inobservation de la tolérance au risque de la banque.	

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 2013, le coupon de crédit de service correspondra à 10 % de la valeur des attributions en espèces différées versées (après les rajustements décrits ci-après).
Mode de paiement	En espèces après chaque date d'acquisition.
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.
Autre	Le comité peut réduire à zéro la valeur des attributions en espèces différées dans des circonstances exceptionnelles, y compris l'inobservation de la tolérance au risque de la banque.

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. Les dirigeants qui occupent un poste de vice-président à la direction ou supérieur demeurent visés par leur exigence d'actionnariat pendant un certain temps après leur départ à la retraite afin de les encourager à la formation d'une relève compétente et à veiller ainsi 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 capitaux propres 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	Délai pour remplir l'EA	Détention après le départ à la retraite
Président du Groupe et chef de la direction	10 × salaire de base	3 ans	2 ans
Chefs de groupe / présidents adjoints	6 × salaire de base	3 ans	1 an
Vice-présidents à la direction	4 × salaire de base	5 ans	1 an
Premiers vice-présidents	2 × salaire de base	5 ans	s.o.
Vice-présidents	1,5 × salaire de base	5 ans	s.o.
Poste occupé dans l'entreprise	Exigence d'actionnariat	Délai pour remplir l'EA	Détention après le départ à la retraite
Président et chef de la direction (Valeurs Mobilières TD)	1 × rémunération directe totale cible	3 ans	1 an
Vice-président (Valeurs Mobilières TD)	4 × salaire de base	5 ans	s.o.
Vice-présidents adjoints / directeurs principaux	2 × salaire de base	5 ans	s.o.

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 2013			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, Groupe Banque TD	10 x salaire de base	128 669 593 \$	19 197 575 \$	147 867 168 \$	85,78	98,58
Colleen Johnston	Chef de groupe, Finances, Approvisionnement et Communications, et chef des finances, Groupe Banque TD	6 x salaire de base	7 903 754 \$	4 474 804 \$	12 378 559 \$	15,81	24,76
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	49 015 053 \$	10 750 838 \$	59 765 890 \$	6,54	7,97
Bharat Masrani	Chef de l'exploitation, Groupe Banque TD	6 x salaire de base	37 272 242 \$	9 667 546 \$	46 939 787 \$	49,70	62,59
Mike Pedersen	Chef de Groupe, Services bancaires personnels et commerciaux aux États-Unis, Groupe Banque TD et président et chef de la direction, TD Bank, US Holding Company, TD Bank N.A. et TD Bank USA, N.A.	6 x salaire de base	1 408 683 \$	7 057 305 \$	8 465 988 \$	2,76	16,60
Tim Hockey	Chef de groupe, Services bancaires canadiens, Financement auto et Gestion de patrimoine, Groupe Banque TD et président et chef de la direction, TD Canada Trust	6 x salaire de base	7 988 329 \$	7 039 432 \$	15 027 760 \$	15,98	30,06

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 capitaux propres 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 capitaux propres 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 capitaux propres 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 dans le cadre d'un compte de dépenses à l'intention des dirigeants qui est entièrement imposable et qui est censé servir à payer différents frais notamment des frais liés à la santé et au transport.

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 à l'intention des dirigeants 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 aux pages 56 à 58 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 2013, le CRH 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 capitaux propres, 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 capitaux propres 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 la banque. D'importants changements de structure apportés aux plans de rémunération sont validés au moyen d'une évaluation au moyen de tests de tension.
<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 (c.-à-d. 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 de façon centralisée 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 capitaux propres 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"> – Le comité peut aussi réduire à zéro la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres dont les droits ne sont pas acquis dans des circonstances exceptionnelles, notamment l'inobservation de la tolérance au risque de la banque. – 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 un erreur grave.
<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 capitaux propres consistant en des unités d'actions et/ou des options d'achat d'actions dont la valeur est fondée sur le cours des actions ordinaires 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 meilleure harmonisation, le comité peut réduire à zéro la rémunération différée dans certaines circonstances exceptionnelles, notamment l'inobservation de la tolérance au risque de la banque. • De plus, la banque 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 après le départ à la retraite.
<p>7. La combinaison d'argent liquide, de titres de capitaux propres et d'autres formes de rémunération doit correspondre au niveau de risque.</p>	<p>Conformité</p> <ul style="list-style-type: none"> • La banque établit une composition espèces/titres de capitaux propres 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 capitaux propres 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 capitaux propres 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 53 pour de plus amples renseignements) reçoivent un minimum de 40 % de leur rémunération totale sous forme de titres de capitaux propres. • Ce pourcentage important de la rémunération faisant l'objet de conditions d'acquisition et la réduction ou l'annulation éventuelle 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 2013

Points saillants :

- 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.
- L'enveloppe finale disponible à des fins de distribution au chef de la direction et aux personnes qui relevaient directement de lui correspondait à 97 % de l'objectif, soit une diminution de 5 % par rapport à 2012.

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 2013

Chaque année, la banque établit un tableau de pointage de la performance de l'entreprise qui indique les principaux indicateurs dans diverses catégories, y compris les aspects financiers, les secteurs d'exploitation, la clientèle, les employés et la collectivité. Les résultats du tableau de pointage sont examinés trimestriellement avec le comité d'audit du conseil d'administration. Le tableau ci-dessous présente la performance de la banque par rapport à ces indicateurs en 2013.

Indicateurs de performance en 2013	Objectif atteint	Résultats de la banque en 2013 ¹⁾
Aspects financiers		
• Dépasser les autres institutions bancaires quant au RTA ²⁾	x	• RTA sur 1 an de 22,3 % par rapport au rendement moyen de 24,2 % des autres institutions bancaires canadiennes RTA sur 3 ans de 13,1 % par rapport au rendement moyen de 10,8 % des autres institutions bancaires canadiennes
• Augmenter le bénéfice par action (BPA) rajusté de 7 à 10 %	x	• Croissance de 0,4 % du BPA rajusté (6,5 %, compte non tenu des charges d'assurance du T3)
• Dépasser les autres institutions bancaires quant au rendement moyen des actifs pondérés en fonction des risques	✓	• Rendement de TD : 2,5 %, par rapport au rendement moyen de 2,4 % des autres institutions bancaires canadiennes
Secteurs d'exploitation		
• Faire croître les revenus plus rapidement que les frais ³⁾	x	• Croissance des revenus en 2013 de 5,9 % par rapport à la croissance des frais de 9,1 %
• Exercer les activités conformément à la prise de position de GPTD en matière de tolérance au risque	✓	• Tous les secteurs d'activité et les entreprises ont exercé leurs activités conformément à la prise de position en matière de tolérance au risque de 2013
Clients		
• Améliorer l'IEC	✓	• IEC de 32 % (inchangé par rapport aux résultats de 2012)
• 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 8 ^e année d'affilée ³⁾ • Reconnue par Ipsos comme la meilleure des cinq grandes banques canadiennes pour l'excellence du service à la clientèle pour la 9 ^e année consécutive

Indicateurs de performance en 2013	Objectif atteint	Résultats de la banque en 2013 ¹⁾
Employés		
<ul style="list-style-type: none"> Offrir un milieu de travail de qualité extraordinaire et être reconnue à cet égard 	✓	<ul style="list-style-type: none"> Nommée un des 50 meilleurs employeurs du Canada par Aon Hewitt
	✓	<ul style="list-style-type: none"> Nommée un des 100 meilleurs employeurs au Canada par Mediacorp
	✓	<ul style="list-style-type: none"> TD Bank, America's Most Convenient Bank nommée comme une des 50 meilleures sociétés pour la diversité par Diversity Inc.
<ul style="list-style-type: none"> Améliorer la satisfaction des employés 	✓	<ul style="list-style-type: none"> Cote d'engagement des employés⁴⁾ établie à 4,17 en 2013, par rapport à un objectif de 4,0
Collectivité		
<ul style="list-style-type: none"> Accroître ou maintenir les dons aux niveaux fixés à cet égard de 1 % du bénéfice avant impôt 	✓	<ul style="list-style-type: none"> Le total des dons au cours de l'exercice a été supérieur à 1 % du bénéfice avant impôt

Notes :

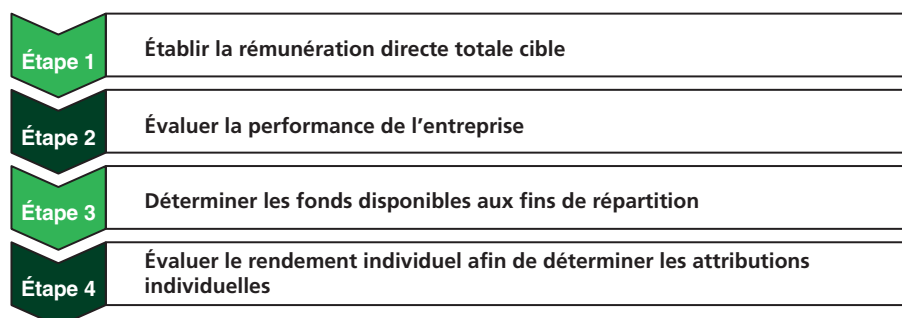
- Les indicateurs de performance qui comprennent une composante bénéfice sont fondés sur les résultats rajustés d'un exercice complet de la banque. Pour ce qui est des autres institutions financières, le bénéfice a été rajusté de façon comparable pour exclure des éléments non sous-jacents précis. Les 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 2013. La banque a effectué la transition des PCGR du Canada aux IFRS à la date d'effet du 1^{er} novembre 2011.
- Le RTA est établi pour un exercice complet, allant du 1^{er} novembre 2012 au 31 octobre 2013.
- À compter de 2013, les produits d'assurance, les indemnisations d'assurance et les dépenses connexes sont présentés en chiffres bruts. Les montants comparatifs ont été redressés pour être conformes à la présentation actuelle.
- L'engagement des employés est évalué sur une échelle de un à cinq.

Le tableau de pointage vise à communiquer les domaines d'intervention prioritaires pour la banque et influence la rémunération du chef de la direction de deux façons. Premièrement, la majorité des mesures de la performance intégrées dans la structure du plan de rémunération des dirigeants sont conformes 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 – Info TD est 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 la banque 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 2013 AUX TERMES DU PLAN DE RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

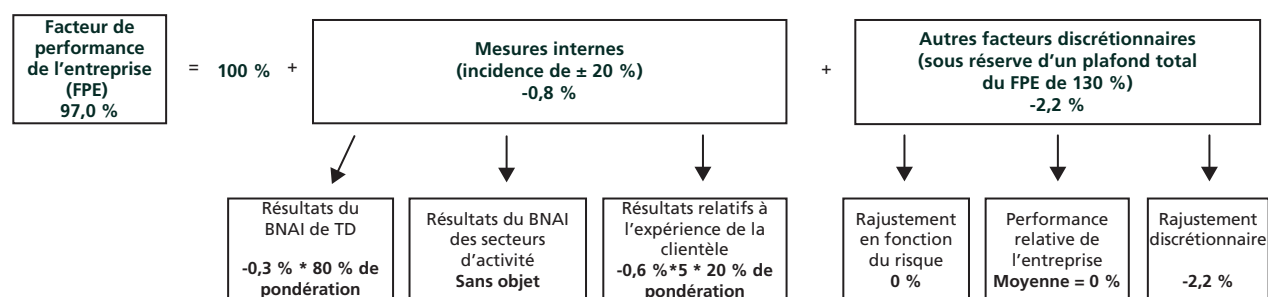
Dans la rubrique « Démarche en matière de rémunération » de la présente circulaire, les quatre étapes ci-dessous utilisées pour établir les attributions annuelles au titre de la rémunération aux termes du plan de rémunération des dirigeants sont décrites en détail.



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 2013

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 2013.



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 2013 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 2013 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>2012 Réel</th> <th>2013 Objectif</th> <th>2013 Réel</th> <th>2013 /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>7 075 \$</td> <td>7 177 \$</td> <td>7 158 \$</td> <td>-0,3 %</td> <td>1</td> <td>80 %</td> <td>-0,2 %</td> </tr> <tr> <td>IEC (différence)</td> <td>32,0 %</td> <td>32,6 %</td> <td>32,0 %</td> <td>-0,6 %</td> <td>5</td> <td>20 %</td> <td>-0,6 %</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Total</td> <td>-0,8 %</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 2013, notamment les attentes quant aux difficultés du cadre d'exploitation comme la faiblesse persistante des taux d'intérêt, des changements constants de la réglementation, y compris les changements aux règles hypothécaires au Canada, et l'incertitude entourant l'économie mondiale, notamment l'incidence de la récession en Europe et les attentes quant à la prudence dont feraient preuve les ménages et les gouvernements hautement endettés en matière de dépenses. 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. 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. Les pertes des activités Assurance liées aux mauvaises conditions météorologiques et à l'augmentation des demandes d'indemnisation d'assurance générale ont eu une incidence importante sur les résultats du BNAI. 		2012 Réel	2013 Objectif	2013 Réel	2013 /Objectif	Effet de levier	Pondération	Influence sur le facteur	BNAI (croissance) (en millions)	7 075 \$	7 177 \$	7 158 \$	-0,3 %	1	80 %	-0,2 %	IEC (différence)	32,0 %	32,6 %	32,0 %	-0,6 %	5	20 %	-0,6 %							Total	-0,8 %
	2012 Réel	2013 Objectif	2013 Réel	2013 /Objectif	Effet de levier	Pondération	Influence sur le facteur																										
BNAI (croissance) (en millions)	7 075 \$	7 177 \$	7 158 \$	-0,3 %	1	80 %	-0,2 %																										
IEC (différence)	32,0 %	32,6 %	32,0 %	-0,6 %	5	20 %	-0,6 %																										
						Total	-0,8 %																										

Mesures	Description de la performance en 2013 ¹⁾												
2a. 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 2013. Par conséquent, le comité n'a approuvé aucun rajustement en fonction du risque à l'égard du plan de rémunération des dirigeants en 2013. 												
2b. Performance relative	<ul style="list-style-type: none"> Le groupe de référence se composait des six sociétés suivantes en 2013 : 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 sept sociétés (y compris TD) composent le groupe de référence, une quatrième place correspond au point médian. <table border="1" data-bbox="453 562 1274 764"> <thead> <tr> <th>Mesure</th> <th>Résultat</th> <th>Performance relative</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Rendement rajusté des actifs pondérés en fonction des risques</td> <td>2,5 %</td> <td>Au-dessus du point médian</td> </tr> <tr> <td>RTA sur 1 an</td> <td>22,3 %</td> <td>Point médian</td> </tr> <tr> <td>Croissance rajustée du BPA</td> <td>0,4 %</td> <td>En-dessous du point médian</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> Le comité prend également en considération divers autres indicateurs de performance — les ratios de capital, le rendement des capitaux propres, le levier d'exploitation et le TSR sur trois ans — afin de s'assurer que les résultats de la banque ne s'écartent pas de façon importante de ceux des autres institutions financières. En 2013, 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 dont le rendement a été inférieur à celui des autres institutions en grande partie en raison des pertes déclarées par les activités Assurance liées aux mauvaises conditions climatiques et à l'augmentation des demandes d'indemnisation d'assurance générale. Lorsqu'il a évalué la performance relative en 2013, le comité a également tenu compte de la performance relative de chacun des principaux secteurs d'activité. La performance des Services bancaires personnels et commerciaux de la banque au Canada et aux États-Unis, qui représentent la plus grande partie des activités de la banque, a été supérieure au point médian. La performance de ces secteurs d'activité a également été soulignée à l'extérieur de la banque, 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 de détail canadiennes pour la 8^e année d'affilée et de TD Bank, America's Most Convenient Bank qui a été nommée la meilleure grande banque en Amérique par le magazine <i>Money</i>. La performance des Services bancaires de gros a été jugée en-dessous du point médian et les résultats des activités Assurance ont été touchés de façon importante par les pertes liées aux mauvaises conditions climatiques et à l'augmentation des demandes d'indemnisation d'assurance générale. Après avoir examiné tous les éléments précédemment indiqués et analysé la performance relative avec la haute direction, dont le chef de la direction et le chef des finances, le comité a jugé opportun de n'apporter aucun rajustement à la performance relative de la banque en 2013. 	Mesure	Résultat	Performance relative	Rendement rajusté des actifs pondérés en fonction des risques	2,5 %	Au-dessus du point médian	RTA sur 1 an	22,3 %	Point médian	Croissance rajustée du BPA	0,4 %	En-dessous du point médian
Mesure	Résultat	Performance relative											
Rendement rajusté des actifs pondérés en fonction des risques	2,5 %	Au-dessus du point médian											
RTA sur 1 an	22,3 %	Point médian											
Croissance rajustée du BPA	0,4 %	En-dessous du point médian											
2c. 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 2013, le comité a comparé les résultats réels aux hypothèses qui avaient été formulées lorsque les objectifs du BNAI avaient été établis. Il est ressorti de cet examen que la banque a tiré profit d'une amélioration non attendue des pertes sur créances par rapport aux niveaux prévus au moment où les objectifs du BNAI avaient été établis. Comme cette situation s'est répétée dans tout le secteur, le comité a exercé un jugement discrétionnaire négatif afin de modérer les résultats établis au moyen du calcul en vertu du plan. Après avoir examiné les attributions établies au moyen d'un calcul aux termes du plan, la différence entre les hypothèses et les résultats réels et les autres facteurs pertinents, notamment la performance relative, le comité a exercé un jugement discrétionnaire négatif de 2,2 % qu'il a jugé approprié compte tenu de la performance réalisée au cours de l'exercice. 												
Facteur de performance finale de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Après avoir combiné les résultats du BNAI et de l'IEC, le rajustement en fonction du risque, la performance relative et les autres rajustements discrétionnaires, le facteur de performance de l'entreprise a été établi à 97 % pour le chef de la direction et les personnes qui relèvent directement de lui ce qui, de l'avis du comité, est approprié compte tenu de la performance 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 la banque comme il est expliqué à la rubrique « Présentation de l'information financière de la banque » à la page 8 du rapport annuel de 2013. 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.



Étape 3

Déterminer les fonds disponibles pour 2013

Un facteur de performance de l'entreprise de 97 % 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 97 % 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.

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



Étape 4

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 la banque, 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 40 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 capitaux propres.



W. Edmund Clark
Président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD

M. Clark est responsable de la performance financière globale de TD et, grâce à sa gestion et à son leadership, TD a atteint ses objectifs stratégiques. À titre de chef de la direction, M. Clark établit l'orientation stratégique et attribue les ressources financières et humaines de la banque. Il incombe également à M. Clark de favoriser une culture d'intégrité à la grandeur de TD et d'établir les normes et les principes directeurs qui déterminent la façon dont la banque exerce ses activités.

Rendement du chef de la direction

Sous le leadership de M. Clark, la banque a déclaré des résultats record, y compris dans un certain nombre de secteurs comme les services bancaires personnels et commerciaux au Canada, la gestion de patrimoine ainsi que les services bancaires personnels et commerciaux aux États-Unis, qui ont atteint un important jalon, soit un bénéfice rajusté de 1,6 milliard de dollars, malgré une conjoncture difficile, notamment des changements à la réglementation qui ont eu une incidence importante sur les revenus tirés des services bancaires personnels aux États-Unis au cours des dernières années. Le bénéfice rajusté total de la banque a augmenté en 2012 malgré des difficultés dans les activités Assurance liées à des frais découlant des mauvaises conditions climatiques et de l'augmentation des demandes d'indemnisation d'assurance générale. Au cours de l'exercice, la banque a procuré à ses actionnaires un rendement total de 22 %, y compris deux augmentations de dividendes, soit une augmentation de 12 % des dividendes versés.

En 2013, la banque a continué de mettre en œuvre avec succès sa stratégie d'être un chef de file du service à la clientèle et de la commodité et d'offrir à ses employés une culture de performance unique et inclusive. 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 huitième année consécutive, et par Ipsos pour l'excellence de son service à la clientèle pour la neuvième année de suite. Aux États-Unis, TD Bank, America's Most Convenient Bank a été reconnue par J.D. Power and Associates en tant que chef de file de la satisfaction de la clientèle dans le domaine des services bancaires de détail en Floride et dans le domaine des services bancaires aux petites entreprises dans le Nord-Est, et continue d'offrir de plus longues heures d'ouverture que ses concurrents dans la région comprise entre le Maine et la Floride. La culture de performance unique et inclusive de la banque a également été reconnue, TD ayant été classée parmi les 100 meilleurs employeurs au Canada par Mediacorp, parmi les meilleurs employeurs pour la diversité au Canada par le Globe and Mail ainsi que parmi les 50 meilleurs employeurs pour la diversité aux États-Unis par Diversity Inc.

Au cours de l'exercice, M. Clark a également joué un rôle de premier plan dans le processus continu de planification de la relève supervisé par le conseil. Son soutien et sa participation ont été des facteurs déterminants dans les mesures prises pour assurer un processus de succession harmonieux favorisant la continuité du leadership, de la stratégie, de la culture et des valeurs essentiels à la réussite à long terme continue de la banque.

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 2013. 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 2013, soit aucun changement par rapport à l'objectif de 2012 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 97 % à la rémunération totale cible du chef de la direction.

	Rémunération cible de 2013	Facteur de performance de l'entreprise de 2013	Fonds disponibles en 2013
Salaire	1 500 000 \$	s.o.	1 500 000 \$
Intéressement en espèces	1 800 000 \$	97 %	1 746 000 \$
Intéressement à base de titres de capitaux propres	7 700 000 \$	97 %	7 469 000 \$
Rémunération directe totale	11 000 000 \$	s.o.	10 715 000 \$

Au cours de l'exercice, malgré les résultats record, la banque n'a pas atteint tous les objectifs financiers et non financiers qui ont été fixés. En outre, la banque n'a pas affiché une performance supérieure par rapport aux autres institutions financières comparativement aux exercices précédents. Par conséquent, après avoir examiné la performance globale du chef de la direction et les résultats aux termes du plan de rémunération des dirigeants pour les membres de la direction en général, le comité a recommandé, et le conseil a approuvé, une rémunération directe totale finale de 10 300 000 \$ pour M. Clark, soit une diminution de 4 % par rapport à 2012 et un montant de 4 % inférieur aux fonds disponibles déterminés selon une formule. 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 :

	2012	2013	Composition en 2013
Salaire	1 500 000 \$	1 500 000 \$	14,5 %
Intéressement en espèces	1 725 000 \$	1 600 000 \$	15,5 %
Intéressement à base de titres de capitaux propres	7 525 000 \$	7 200 000 \$	70 %
Rémunération directe totale	10 750 000 \$	10 300 000 \$	100 %

En 2012 comme en 2013, 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 2013 (en milliers)	Valeur de 100 \$		
			Période	M. Clark ²⁾	Actionnaires ³⁾
2003	11 125 \$	21 001 \$	31/10/02 à 31/12/13	189 \$	496 \$
2004	11 550 \$	18 079 \$	31/10/03 à 31/12/13	157 \$	322 \$
2005	11 050 \$	12 441 \$	31/10/04 à 31/12/13	113 \$	279 \$
2006	11 400 \$	12 870 \$	31/10/05 à 31/12/13	113 \$	238 \$
2007	13 500 \$	15 780 \$	31/10/06 à 31/12/13	117 \$	198 \$
2008	11 000 \$	19 476 \$	31/10/07 à 31/12/13	177 \$	176 \$
2009	10 400 \$	16 451 \$	31/10/08 à 31/12/13	158 \$	212 \$
2010	11 275 \$	16 618 \$	31/10/09 à 31/12/13	147 \$	187 \$
2011	11 275 \$	16 368 \$	31/10/10 à 31/12/13	145 \$	152 \$
2012	10 750 \$	12 817 \$	31/10/11 à 31/12/13	119 \$	143 \$
2013	10 300 \$	8 837 \$	31/10/12 à 31/12/13	86 \$	128 \$
			Moyenne pondérée	138 \$	240 \$

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 capitaux propres 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, le chef des finances et le chef des ressources humaines se réunissent avec l'auditeur en chef, le chef de groupe, Services juridiques, Conformité et Lutte contre le blanchiment d'argent et chef du contentieux ainsi que le chef de la gestion des risques avant de faire des recommandations sur les décisions de rémunération de fin d'exercice pour connaître leur avis sur l'importance accordée au contrôle, la culture d'entreprise, le ton au niveau de la direction, les capacités, les exigences et/ou la structure organisationnelle. De plus, 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 capitaux propres pour l'année.



Colleen Johnston
Chef de groupe, Finances, Approvisionnement et Communication et
Chef des finances, Groupe Banque TD

M^{me} Johnston est responsable de la stratégie et de la gestion financière générale de TD, y compris l'analyse financière, la planification, l'évaluation/analyse de la performance et la divulgation financière ainsi que des relations avec les investisseurs. M^{me} Johnston est en outre responsable de diverses fonctions d'entreprise, dont l'approvisionnement stratégique et les communications.

Dans le cadre du processus de planification de la relève du président et chef de la direction du Groupe, M^{me} Johnston a assumé un rôle accru en 2013 en ajoutant la responsabilité des groupes d'approvisionnement stratégique et de communication. En raison de ce changement de rôle, la rémunération de M^{me} Johnston pour 2013 se fonde à la fois sur ses fonctions avant et après avoir pris en charge les responsabilités supplémentaires.

M^{me} Johnston est un membre clé de l'équipe de la haute direction, elle dirige le service des finances et représente la banque auprès des analystes et des investisseurs. Sous son leadership, la compétence et la performance de l'équipe des relations avec les investisseurs ont une fois de plus été reconnues à l'extérieur de la banque, en se voyant décerner le nombre record de huit prix par le magazine IR, notamment le Grand prix des meilleures relations avec les investisseurs (sociétés à forte capitalisation), la meilleure divulgation financière et la meilleure gouvernance d'entreprise. M^{me} Johnston a également été nommée chef des finances de l'année (sociétés à forte capitalisation) par le magazine IR pour la troisième année consécutive. En 2013, M^{me} Johnston a joué un rôle de chef de file dans le cadre de plusieurs initiatives financières et non financières à la grandeur de l'entreprise, notamment en prenant en main la gestion du programme de productivité de la banque. En outre, M^{me} Johnston a mené les initiatives en matière de diversité de la banque relativement aux femmes qui occupent des postes de décision et a été reconnue comme un chef de file pour l'avancement des femmes dans le monde des affaires par Catalyst Canada dans la catégorie chef d'entreprise.

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 du rendement global de M^{me} Johnston, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 2 850 000 \$, soit une diminution de 3 % par rapport à 2012.

Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M^{me} Johnston pour les deux derniers exercices :

	2012	2013	Composition en 2013
Salaire	500 000 \$	500 000 \$	18 %
Intéressement en espèces	680 000 \$	640 000 \$	22 %
Intéressement à base de titres de capitaux propres	1 770 000 \$	1 710 000 \$	60 %
Rémunération directe totale	2 950 000 \$	2 850 000 \$	100 %



Bob Dorrance
Chef de groupe, Services bancaires de gros, Groupe Banque TD
Président du conseil, chef de la direction et président, Valeurs Mobilières TD

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

En 2013, les Services bancaires de gros ont obtenu un bénéfice net de 648 millions de dollars, soit une diminution de 26 % par rapport à 2012. Ce résultat a été touché par une baisse des profits sur les valeurs mobilières ainsi que par l'incertitude économique mondiale persistante et les défis financiers qui ont semé l'incertitude parmi les investisseurs et ont fait baisser les volumes. La performance des activités principales s'est avérée solide et est demeurée conforme à l'objectif consistant à occuper une position de chef de file en matière de courtage des valeurs au sein du marché canadien. Pour la période de neuf mois terminée le 30 septembre 2013, TD a occupé le premier rang pour les opérations sur les blocs d'actions, le premier rang pour la prise ferme de titres d'emprunt de sociétés, le troisième rang pour la prise ferme de titres d'emprunt émis par les gouvernements, le troisième rang pour les syndications (période mobile de 12 mois) et le troisième rang pour les placements d'actions par voie de prise ferme (crédit accordé au syndicateur chef de file). La performance réalisée au cours de l'exercice a produit un rendement des fonds propres de 15,6 %, conformément au rendement cible de l'entreprise.

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 du rendement global de son secteur d'activité, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 6 750 000 \$, soit une diminution de 13 % par rapport à 2012.

Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Dorrance pour les deux derniers exercices :

	2012	2013	Composition en 2013
Salaire	500 000 \$	500 000 \$	7 %
Intéressement en espèces	2 600 000 \$	2 200 000 \$	33 %
Intéressement à base de titres de capitaux propres	4 650 000 \$	4 050 000 \$	60 %
Rémunération directe totale	7 750 000 \$	6 750 000 \$	100 %



Bharat Masrani
Chef de l'exploitation, Groupe Banque TD

M. Masrani est responsable d'un grand nombre de fonctions de gestion qui aident TD à atteindre ses objectifs stratégiques. Il incombe également à M. Masrani de mener à terme un certain nombre de questions relatives aux stratégies, aux politiques, à la réglementation et à la conformité afin de promouvoir et de soutenir la vision, la mission et la stratégie de TD.

En 2013, le conseil d'administration a annoncé son intention de nommer M. Masrani à titre de président du Groupe et chef de la direction de Groupe Banque TD le 1^{er} novembre 2014. Dans le cadre du plan de relève, M. Masrani a accepté le rôle de chef de l'exploitation le 1^{er} juillet 2013. En raison de ce changement, la rémunération de M. Masrani pour 2013 est fondée à la fois sur ses fonctions de chef de groupe, Services bancaires personnels et commerciaux aux États-Unis et de chef de l'exploitation. L'analyse de la performance décrite ci-après est principalement axée sur les résultats commerciaux des secteurs d'activité dont M. Masrani était responsable pour la plus grande partie de 2013.

En 2013, les Services bancaires personnels et commerciaux aux États-Unis ont réalisé un bénéfice record de 1,6 milliard de dollars US, soit une augmentation de 13 % par rapport à 2012. Au cours de l'exercice, le secteur a connu une forte croissance interne des volumes des prêts et des dépôts de 10 % et de 17 %, respectivement. Le secteur a continué d'investir dans la croissance de l'entreprise en ouvrant 24 nouvelles succursales et en réitérant son engagement en matière de service 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. L'engagement envers le Service à la clientèle s'est traduit par une augmentation des résultats de l'IEC et par la reconnaissance de J.D. Power and Associates en tant que chef de file pour ce qui est de la satisfaction de la clientèle dans le secteur des Services bancaires de détail en Floride et des Services bancaires aux petites entreprises dans le nord-est des États-Unis. Au cours de l'exercice, le magazine *Money* a également nommé TD la meilleure grande banque en Amérique.

Compte tenu du rendement de M. Masrani au cours de l'exercice, de la diminution annuelle du facteur de performance de l'entreprise pour les membres de l'équipe de la haute direction et de l'incidence de son nouveau rôle à titre de chef de l'exploitation, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 6 700 000 \$, soit une augmentation nominale de 13 % par rapport à 2012. La rémunération finale a par la suite été divisée en dollars américains et en dollars canadiens d'après le temps passé dans chaque territoire au cours de l'exercice.

Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Masrani pour les deux derniers exercices, y compris le fractionnement entre les dollars américain et canadien pour 2013.

	2012 (\$ US)	2013 (\$ US)	2013 (\$ CA)	Composition en 2013
Salaire	500 000 \$	333 000 \$	250 000 \$	9 %
Intéressement en espèces	1 880 000 \$	1 365 000 \$	732 000 \$	31 %
Intéressement à base de titres de capitaux propres	3 570 000 \$	2 550 000 \$	1 470 000 \$	60 %
Rémunération directe totale	5 950 000 \$	4 248 000 \$	2 452 000 \$	100 %



Mike Pedersen

**Chef de groupe, Services bancaires personnels et commerciaux aux États-Unis, Groupe Banque TD
Président et chef de la direction, TD Bank, US Holding Company, TD Bank N.A. et TD Bank USA, N.A.**

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

Dans le cadre du processus de planification de la relève du président du Groupe et chef de la direction, M. Pedersen a accepté le rôle de chef de groupe, Services bancaires personnels et commerciaux aux États-Unis le 1^{er} juillet 2013. En raison de ce changement, la rémunération de M. Pedersen pour 2013 est fondée à la fois sur ses fonctions de chef de groupe, Services bancaires personnels et commerciaux aux États-Unis et de chef de groupe, Gestion de patrimoine, Assurance et Services communs de l'entreprise. L'analyse de la performance décrite ci-après est principalement axée sur les résultats commerciaux des secteurs d'activité dont M. Pedersen était responsable pour la plus grande partie de 2013.

En 2013, les activités de Gestion de patrimoine ont enregistré un bénéfice record de 691 millions de dollars, soit une augmentation de 15 % par rapport à 2012. Au cours de l'année, l'entreprise canadienne spécialisée dans le placement direct a conservé sa position de leader du marché pour ce qui est des actifs et des opérations, et a continué à investir pour l'avenir grâce au lancement d'une plateforme de négociation active améliorée. L'entreprise de services-conseils au Canada a également gagné des parts de marché pour le volume des actifs et a atteint une note record pour ce qui est de l'indice d'expérience de la clientèle. Au cours de l'exercice, la banque a fait l'acquisition d'Epoch Investment Partners, entreprise de gestion d'actif prospère située à New York. Cette acquisition accroît sensiblement la présence de la banque dans le secteur de la gestion de placements en Amérique du Nord, renforce les activités américaines de la banque et permet d'élargir les produits qu'offre la banque aux clients de détail et institutionnels au Canada.

Les activités Assurance ont réalisé un bénéfice de 216 millions de dollars en 2013. Les résultats au cours de l'exercice ont été durement touchés par la hausse défavorable des sinistres au cours de l'année antérieure liés principalement à l'assurance-auto en Ontario et également à une augmentation des coûts des sinistres découlant des mauvaises conditions climatiques, y compris les inondations dans le sud de l'Alberta et dans la région du Grand Toronto au cours du troisième trimestre de 2013. Les activités sous-jacentes ont toutefois poursuivi leur croissance en 2013, les primes brutes d'assurance souscrites ayant augmenté de 6 % et les primes d'assurance du groupe d'affinités pour les assurances multirisques, de 10 %. En outre, l'entreprise est demeurée le plus grand assureur direct pour l'auto et l'habitation au Canada et, en raison de l'attention soutenue portée à l'expérience de la clientèle, l'IEC a augmenté au cours de l'exercice.

Compte tenu du rendement de M. Pedersen au cours de l'exercice, de la diminution annuelle du facteur de performance de l'entreprise pour les membres de l'équipe de la haute direction et de l'incidence de son nouveau rôle, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 4 525 000 \$, soit une diminution de 2 % par rapport à 2012. La rémunération finale a par la suite été divisée en dollars américains et en dollars canadiens d'après le temps passé dans chaque territoire au cours de l'exercice.

Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Pedersen pour les deux derniers exercices, y compris le fractionnement entre les dollars américain et canadien pour 2013.

	2012 (\$ CA)	2013 (\$ CA)	2013 (\$ US)	Composition en 2013
Salaire	500 000 \$	333 000 \$	167 000 \$	11 %
Intéressement en espèces	1 340 000 \$	792 000 \$	518 000 \$	29 %
Intéressement à base de titres de capitaux propres	2 760 000 \$	1 685 000 \$	1 030 000 \$	60 %
Rémunération directe totale	4 600 000 \$	2 810 000 \$	1 715 000 \$	100 %



Tim Hockey

**Chef de groupe, Services bancaires canadiens, Financement auto et Gestion de patrimoine, Groupe Banque TD
Président et chef de la direction, TD Canada Trust**

M. Hockey est responsable des Services bancaires canadiens de TD, du portefeuille des activités de gestion de patrimoine de TD et de l'activité de financement auto en Amérique du Nord (appelée Financement auto TD) ainsi que du développement et de la mise en œuvre des plans et des stratégies pour atteindre les objectifs financiers tout en offrant une expérience clients et employés supérieure.

Dans le cadre du processus de planification de la relève du président et chef de la direction du Groupe, M. Hockey a assumé un rôle accru en 2013 en assumant la responsabilité de Gestion de patrimoine TD. En raison de ce changement de rôle, la rémunération M. Hockey pour 2013 se fonde à la fois sur ses fonctions avant et après avoir pris en charge les responsabilités supplémentaires. L'analyse de la performance décrite ci-après est principalement axée sur les résultats commerciaux des secteurs d'activité dont M. Hockey était responsable pour la plus grande partie de 2013.

Sous le leadership de M. Hockey, les Services bancaires personnels et commerciaux au Canada ont réalisé un bénéfice rajusté record de 3 766 millions de dollars en 2013, une hausse de 11 % par rapport à 2012. Les résultats au cours de l'exercice ont été favorisés par la forte progression du volume au sein d'un certain nombre de secteurs d'activités, de plus faibles pertes sur créances et un ratio d'efficacité rajusté record. En outre, TD Canada Trust a maintenu sa réputation de chef de file en matière de satisfaction de la clientèle, comme l'ont reconnu J.D. Power and Associates pour la huitième année d'affilée et Ipsos pour la neuvième année d'affilée.

Compte tenu de la performance de M. Hockey au cours de l'exercice, de la diminution annuelle du facteur de performance de l'entreprise pour les membres de l'équipe de la haute direction et de l'incidence de son nouveau rôle, le comité a approuvé pour M. Hockey une rémunération directe totale finale de 4 525 000 \$, soit une diminution de 2 % par rapport à 2012.

Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Hockey pour les deux derniers exercices :

	2012	2013	Composition en 2013
Salaire	500 000 \$	500 000 \$	11 %
Intéressement en espèces	1 340 000 \$	1 310 000 \$	29 %
Intéressement à base de titres de capitaux propres	2 760 000 \$	2 715 000 \$	60 %
Rémunération directe totale	4 600 000 \$	4 525 000 \$	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 (\$)
				(N ^{bre})	(\$)				
Ed Clark Président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD	2013	1 500 000 \$	4 850 000 \$	224 456	2 350 009 \$	1 600 000 \$	0 \$	136 875 \$	10 436 884 \$
	2012	1 500 000 \$	5 025 000 \$	280 312	2 500 047 \$	1 725 000 \$	0 \$	134 192 \$	10 884 239 \$
	2011	1 500 000 \$	5 210 010 \$	323 216	2 605 024 \$	1 960 000 \$	0 \$	113 373 \$	11 388 407 \$
Colleen Johnston Chef de groupe, Finances, Approvisionnement et Communication, et chef des finances, Groupe Banque TD	2013	500 000 \$	1 140 000 \$	54 448	570 060 \$	640 000 \$	394 900 \$	39 405 \$	3 284 365 \$
	2012	500 000 \$	1 180 000 \$	66 160	590 068 \$	680 000 \$	17 000 \$	36 424 \$	3 003 492 \$
	2011	500 000 \$	1 200 016 \$	74 448	600 029 \$	700 000 \$	212 400 \$	41 132 \$	3 253 577 \$
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	2013	500 000 \$	2 700 000 \$	128 944	1 350 018 \$	2 200 000 \$	s.o.	8 052 \$	6 758 070 \$
	2012	500 000 \$	2 893 333 \$	196 968	1 756 718 \$	2 600 000 \$	s.o.	8 017 \$	7 758 068 \$
	2011	500 000 \$	2 860 021 \$	177 432	1 430 049 \$	2 360 000 \$	s.o.	8 000 \$	7 158 070 \$
Bharat Masrani ⁵⁾ Chef de l'exploitation, Groupe Banque TD	2013	589 593 \$	2 752 590 \$	131 456	1 376 318 \$	2 124 027 \$	1 494 600 \$	1 437 502 \$	9 774 631 \$
	2012	502 350 \$	2 341 682 \$	131 280	1 170 860 \$	1 888 836 \$	(48 100) \$	1 122 833 \$	6 978 461 \$
	2011	493 400 \$	2 566 282 \$	159 208	1 283 169 \$	1 993 336 \$	81 200 \$	576 863 \$	6 994 250 \$
Mike Pedersen ⁵⁾ Chef de groupe, Services bancaires personnels et commerciaux aux États-Unis, Groupe Banque TD et président et chef de l'exploitation, TD Bank, US Holding Company, TD Bank N.A. et TD Bank USA, N.A.	2013	503 307 \$	1 868 970 \$	89 256	934 492 \$	1 320 256 \$	370 800 \$	643 417 \$	5 641 243 \$
	2012	500 000 \$	1 840 000 \$	103 160	920 063 \$	1 340 000 \$	183 600 \$	12 495 \$	4 796 158 \$
	2011	500 000 \$	1 860 032 \$	115 392	930 025 \$	1 360 000 \$	225 000 \$	23 401 \$	4 898 458 \$
Tim Hockey Chef de groupe, Services bancaires canadiens, Financement auto et Gestion de patrimoine, Groupe Banque TD et président et chef de la direction, TD Canada Trust	2013	500 000 \$	1 810 000 \$	86 440	905 010 \$	1 310 000 \$	174 200 \$	60 566 \$	4 759 776 \$
	2012	500 000 \$	1 840 000 \$	103 160	920 063 \$	1 340 000 \$	(431 600) \$	36 654 \$	4 205 117 \$
	2011	500 000 \$	1 890 073 \$	117 872	950 013 \$	1 360 000 \$	52 600 \$	35 364 \$	4 788 050 \$

Notes :

- En 2013, la juste valeur à la date d'attribution (valeur rémunératoire) des attributions à base d'options faites à M. Clark, M. Masrani, M. Dorrance, M. Pedersen, M. Hockey et M^{me} Johnston dépassait la juste valeur comptable à la date d'attribution de 265 935 \$, 155 749 \$, 152 773 \$, 105 751 \$, 102 414 \$ et 64 510 \$, 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 2013 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 2008 à décembre 2013. La juste valeur comptable des attributions de décembre 2013 était de 19,51 % d'après les facteurs suivants : un taux d'intérêt sans risque de 1,90 %; une durée prévue de 6,23 ans; une volatilité de 27,09 %; et un taux de dividende de 3,66 %.
Le nombre d'options a été rajusté pour tenir compte de l'émission d'actions ordinaires supplémentaires dans le cadre du dividende-actions de la banque le 31 janvier 2014 d'une action ordinaire par action ordinaire émise et en circulation, qui a eu le même effet qu'un fractionnement d'actions à raison de deux actions pour une.
- 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 « 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 et M^{me} Johnson ont respectivement différé 100 % et 80 % de leur attribution au titre de l'intéressement annuel en espèces sous forme d'UAD en 2013.
- La valeur du plan de retraite présentée représente la « valeur rémunératoire » des changements à l'obligation au titre des obligations découlant du régime de retraite pendant la période de présentation, ce qui comprend : la valeur de la rente projetée acquise pour services supplémentaires au cours de l'année, l'incidence des changements au plan (le cas échéant) sur l'obligation au titre des prestations constituées et de toute différence entre les gains réels et estimatifs servant à calculer la valeur actuarielle de l'obligation au titre des obligations découlant du régime de retraite. Des détails supplémentaires sur les plans de retraite de la banque pour les membres de la haute direction visés sont présentés à partir de la page 59 de la présente circulaire.
- La valeur totale des avantages indirects est calculée d'après le coût différentiel que représente pour la banque l'avantage personnel offert au membre de la haute direction visé. Le tableau ci-après présente de l'information détaillée sur les montants indiqués plus haut pour 2013 :

Nom	Exercice	Frais de déplacement	Coûts liés au logement/ à la réinstallation	Planification financière	Compensation fiscale*	Mieux-être	Primes et taxes applicables	Cotisation de contrepartie de l'employeur au régime 401(k)	Coût différentiel global
Ed Clark	2013	25 526 \$	4 521 \$	s.o.	s.o.	72 487 \$	34 340 \$	s.o.	136 875 \$
Colleen Johnston	2013	22 121 \$	1 898 \$	s.o.	s.o.	14 762 \$	624 \$	s.o.	39 405 \$
Bob Dorrance	2013	7 428 \$	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	624 \$	s.o.	8 052 \$
Bharat Masrani*	2013	28 342 \$	70 654 \$	25 119 \$	1 273 314 \$	1 695 \$	1 181 \$	37 197 \$	1 437 502 \$
Mike Pedersen	2013	4 202 \$	629 804 \$	8 574 \$	s.o.	s.o.	837 \$	s.o.	643 417 \$
Tim Hockey	2013	21 122 \$	768 \$	s.o.	s.o.	38 052 \$	624 \$	s.o.	60 566 \$

* M. Masrani a droit à la péréquation des impôts pour les options d'achat d'actions attribuées avant sa mutation aux États-Unis au cours de l'exercice 2006. Les options d'achat d'actions attribuées après sa mutation ne font pas l'objet d'une péréquation des impôts. Ce montant de péréquation des impôts varie d'une année à l'autre en fonction du nombre d'options exercées et de la valeur réalisée.

- La rémunération de M. Masrani et de M. Pedersen leur a été versée en dollars canadiens et en dollars américains. Le taux de change moyen US/CA de la Banque du Canada pour l'exercice (2013 = 1,0198 \$; 2012 = 1,0047 \$; 2011 = 0,99 \$) a été utilisé pour convertir la totalité de la rémunération de M. Masrani et de M. Pedersen, sauf les attributions à base d'actions et à base d'options. Le taux au comptant US/CA de Reuters à la date à laquelle les attributions ont été faites (2013 = 1,0595 \$; 2012 = 0,98 \$; 2011 = 1,02 \$) a été utilisé pour convertir en dollars canadiens les attributions à base d'actions et à base d'options.

ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF

Attributions à base d'options et attributions à base d'actions en cours

Le tableau ci-dessous présente de l'information détaillée sur toutes les attributions à base d'options en cours et attributions à base d'actions non acquises en cours au 31 décembre 2013, rajustée pour tenir compte de l'émission d'actions ordinaires supplémentaires dans le cadre du dividende-actions de la banque le 31 janvier 2014 d'une action ordinaire par action ordinaire émise et en circulation, qui a eu le même effet qu'un fractionnement d'actions à raison de deux actions pour une. Le prix d'exercice des options présentées dans le tableau a également été rajusté pour tenir compte de l'incidence de l'émission de nouvelles actions par suite du dividende en actions.

Nom	Attributions à base d'options							Attributions à base d'actions				
	Titres sous-jacents aux options non exercées (Nbre)		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 (Nbre)		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. ³⁾	Cible	Min.	Cible	
Ed Clark	316 304	0	32,990 \$	14 décembre 2019	5 397 728	0	5 397 728					
	0	309 248	36,625 \$	13 décembre 2020	0	4 153 201	4 153 201					
	0	323 216	36,635 \$	12 décembre 2021	0	4 337 559	4 337 559					
	0	280 312	40,540 \$	13 décembre 2022	0	2 667 169	2 667 169					
	0	224 456	47,590 \$	12 décembre 2023	0	553 284	553 284					
Total	316 304	1 137 232			5 397 728 \$	11 711 212 \$	17 108 940 \$	306 824	383 530	15 358 060 \$	19 197 575 \$	71 697 492 \$
Colleen Johnston	85 192	0	36,335 \$	10 décembre 2014	1 168 834	0	1 168 834					
	128 856	0	21,250 \$	11 décembre 2015	3 711 697	0	3 711 697					
	72 488	0	32,990 \$	14 décembre 2019	1 237 008	0	1 237 008					
	0	67 672	36,625 \$	13 décembre 2020	0	908 835	908 835					
	0	74 448	36,635 \$	12 décembre 2021	0	999 092	999 092					
	0	66 160	40,540 \$	13 décembre 2022	0	629 512	629 512					
	0	54 448	47,590 \$	12 décembre 2023	0	134 214	134 214					
Total	286 536	262 728			6 117 539 \$	2 671 654 \$	8 789 193 \$	71 518	89 398	3 579 843 \$	4 474 804 \$	6 290 624 \$
Bob Dorrance	222 800	0	36,335 \$	10 décembre 2014	3 056 816	0	3 056 816					
	392 160	0	21,250 \$	11 décembre 2015	11 296 169	0	11 296 169					
	217 464	0	32,990 \$	14 décembre 2019	3 711 023	0	3 711 023					
	0	219 624	36,625 \$	13 décembre 2020	0	2 949 550	2 949 550					
	0	177 432	36,635 \$	12 décembre 2021	0	2 381 137	2 381 137					
	0	196 968	40,540 \$	13 décembre 2022	0	1 874 151	1 874 151					
	0	128 944	47,590 \$	12 décembre 2023	0	317 847	317 847					
Total	832 424	722 968			18 064 008 \$	7 522 685 \$	25 586 693 \$	171 824	214 780	8 600 670 \$	10 750 838 \$	30 507 839 \$
Bharat Masrani	163 824	0	36,335 \$	10 décembre 2014	2 247 665	0	2 247 665					
	104 848	0	36,335 \$	10 décembre 2014	1 438 515	0	1 438 515					
	29 432	0	36,405 \$	14 décembre 2014	401 747	0	401 747					
	388 560	0	21,250 \$	11 décembre 2015	11 192 471	0	11 192 471					
	153 768	0	32,990 \$	14 décembre 2019	2 624 051	0	2 624 051					
	0	143 728	36,625 \$	13 décembre 2020	0	1 930 267	1 930 267					
	0	159 208	36,635 \$	12 décembre 2021	0	2 136 571	2 136 571					
	0	131 280	40,540 \$	13 décembre 2022	0	1 249 129	1 249 129					
	0	131 456	47,590 \$	12 décembre 2023	0	324 039	324 039					
Total	840 432	565 672			17 904 448 \$	5 640 007 \$	23 544 455 \$	154 511	193 138	7 734 037 \$	9 667 546 \$	11 533 790 \$
Mike Pedersen	124 504	0	36,335 \$	10 décembre 2014	1 708 195	0	1 708 195					
	105 440	0	32,990 \$	14 décembre 2019	1 799 334	0	1 799 334					
	0	102 688	36,625 \$	13 décembre 2020	0	1 379 100	1 379 100					
	0	115 392	36,635 \$	12 décembre 2021	0	1 548 561	1 548 561					
	0	103 160	40,540 \$	13 décembre 2022	0	981 567	981 567					
	0	89 256	47,590 \$	12 décembre 2023	0	220 016	220 016					
Total	229 944	410 496			3 507 528 \$	4 129 244 \$	7 636 772 \$	112 793	140 991	5 645 844 \$	7 057 305 \$	1 214 888 \$
Tim Hockey	124 504	0	36,335 \$	10 décembre 2014	1 708 195	0	1 708 195					
	57 624	0	21,250 \$	11 décembre 2015	1 659 859	0	1 659 859					
	112 024	0	32,990 \$	14 décembre 2019	1 911 690	0	1 911 690					
	0	106 848	36,625 \$	13 décembre 2020	0	1 434 969	1 434 969					
	0	117 872	36,635 \$	12 décembre 2021	0	1 581 842	1 581 842					
	0	103 160	40,540 \$	13 décembre 2022	0	981 567	981 567					
	0	86 440	47,590 \$	12 décembre 2023	0	213 075	213 075					
Total	294 152	414 320			5 279 744 \$	4 211 453 \$	9 491 197 \$	112 507	140 634	5 631 545 \$	7 039 432 \$	6 989 627 \$

Notes :

- 1) Le 31 décembre 2013, le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX était de 100,11 \$. Aux fins du tableau ci-dessus, le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2013 a été diminué pour tenir compte de l'incidence du dividende en actions versé par la banque le 31 janvier 2014.
- 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. L'information sur les options et les unités d'actions fondées sur la performance a été rajustée pour tenir compte de l'émission d'actions ordinaires supplémentaires dans le cadre du dividende-actions de la banque le 31 janvier 2014 d'une action ordinaire par action ordinaire émise et en circulation, qui a eu le même effet qu'un fractionnement d'actions à raison de deux actions pour une. Même si cette activité n'a pas eu lieu au cours de l'exercice, les données dans ce tableau ont été rajustées afin de pouvoir se comparer aux autres renseignements qui figurent dans la présente circulaire.

Nom	Date d'attribution	Attributions à base d'options		Attributions à base d'actions ¹⁾			
		Nombre acquis au cours de l'exercice (Nbre)	Valeur acquise au cours de l'exercice (\$)	Nombre d'unités initiales (Nbre)	Nombre d'unités ± rajustement selon la performance (Nbre)	Nombre d'unités acquises au cours de l'exercice ²⁾ (Nbre)	Valeur acquise au cours de l'exercice (\$)
Ed Clark	14 décembre 2009 13 décembre 2010	316 304	4 534 218 \$	142 254	10 604	168 872	7 991 885 \$
Colleen Johnston	14 décembre 2009 13 décembre 2010	72 488	1 039 115 \$	31 128	2 320	36 953	1 748 783 \$
Bob Dorrance	14 décembre 2009 13 décembre 2010	217 464	3 117 346 \$	83 004	6 187	98 536	4 663 197 \$
Bharat Masrani	14 décembre 2009 13 décembre 2010	153 768	2 204 264 \$	66 114	4 928	78 485	3 714 310 \$
Mike Pedersen	14 décembre 2009 13 décembre 2010	105 440	1 511 482 \$	47 510	3 542	56 400	2 669 130 \$
Tim Hockey	14 décembre 2009 13 décembre 2010	112 024	1 605 864 \$	49 148	3 664	58 345	2 761 154 \$

Notes :

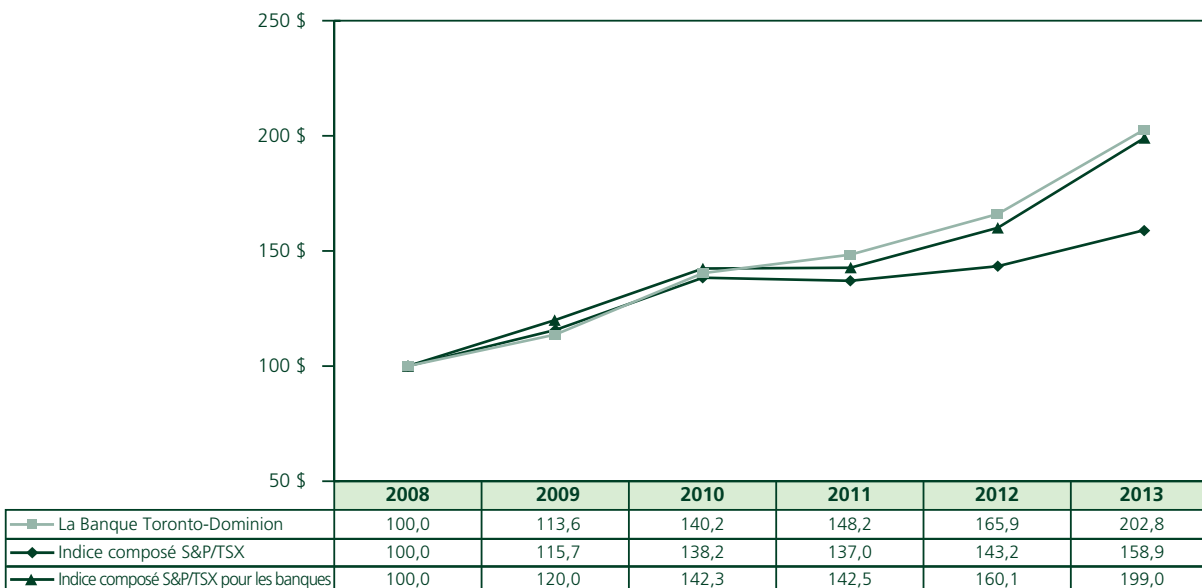
- 1) Les unités d'actions fondées sur la performance attribuées le 13 décembre 2010 sont devenues acquises et sont arrivées à échéance le 13 décembre 2013. Le facteur de performance appliqué pour déterminer le nombre final d'unités payées aux participants à l'échéance était de 106,7 %, compte tenu du RTA relatif sur trois ans par rapport au groupe de référence établi au moment où l'attribution a été faite.
- 2) Le nombre d'unités devenues acquises au cours de l'exercice comprend les équivalents de dividendes.

PERFORMANCE DE LA BANQUE ET RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

Comparaison du RTA sur cinq ans

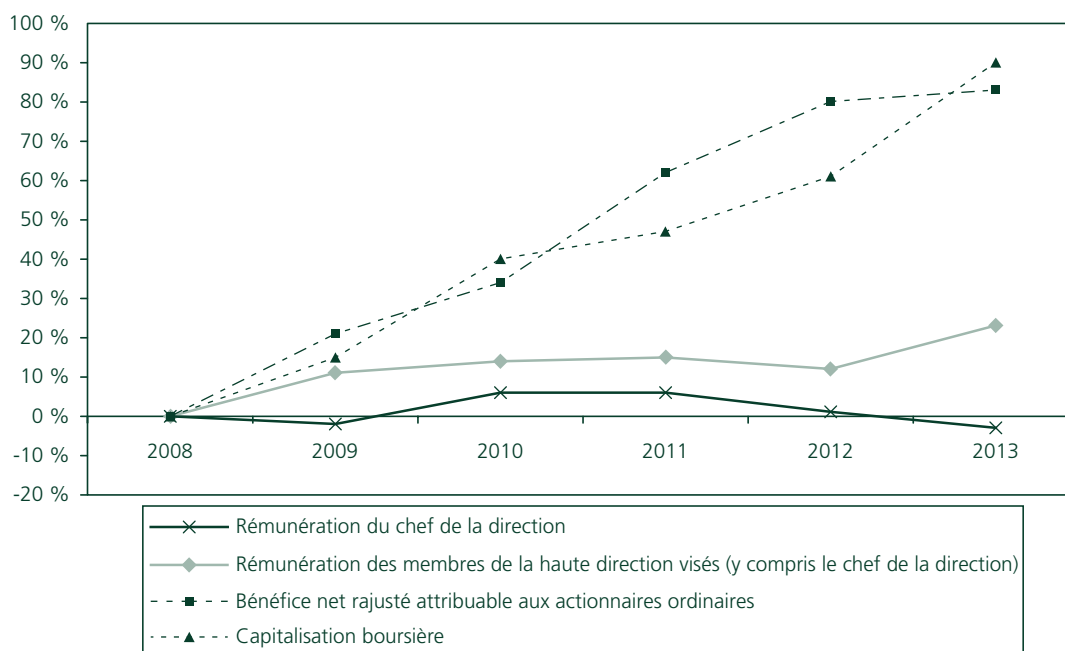
Le graphique ci-après compare le RTA sur cinq ans des actions ordinaires et le rendement de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice S&P/TSX pour les banques.

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 2008.



Depuis 2008, la rémunération totale versée i) au chef de la direction a diminué de 3 % et ii) aux cinq principaux membres de la haute direction visés (y compris le chef de la direction) a augmenté de 23 % comparativement à une progression de 90 % de la capitalisation boursière au cours de la même période et d'une progression de 83 % du bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires pendant la même période. Pour permettre une comparaison valable au cours de la période, les chiffres relatifs à tous les exercices tiennent uniquement compte de la rémunération totale des cinq principaux membres de la haute direction visés (la banque a volontairement communiqué de l'information relative à la rémunération d'un sixième membre de la haute direction visé en 2012 et en 2013 et ces données supplémentaires ont été exclues). Pour plus de détails sur le bénéfice rajusté de la banque, voir la note 1 à la page 41 de la présente circulaire.

RATIO DES COÛTS DE GESTION

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

Exercice	Rémunération totale des membres de la haute direction visés (en millions)	Bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires ¹⁾²⁾ (en millions)	Ratio des coûts de gestion	Capitalisation boursière (en millions) ¹⁾³⁾	Ratio des coûts de gestion
2013	35,90 \$	6 868 \$	0,49 %	87 748 \$	0,04 %
2012	32,83 \$	6 775 \$	0,48 %	74 417 \$	0,04 %
2011	33,58 \$	6 074 \$	0,55 %	67 782 \$	0,05 %

Notes :

- 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 41 de la présente circulaire.
- 3) Capitalisation boursière au 31 octobre de chaque année.

Notes relatives au graphique Évolution de la rémunération en fonction de la performance depuis 2008 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 capitaux propres qui deviennent acquis après un minimum de trois ans.
- Le plan de rémunération en fonction de la performance (PRP) 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 capitaux propres.

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 PRP, l'information sommaire complémentaire sur la rémunération exigée par le CSF ainsi que l'information complémentaire sur les plans de retraite, les prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle et les options d'achat d'actions.

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 la banque, 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 la banque.

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.

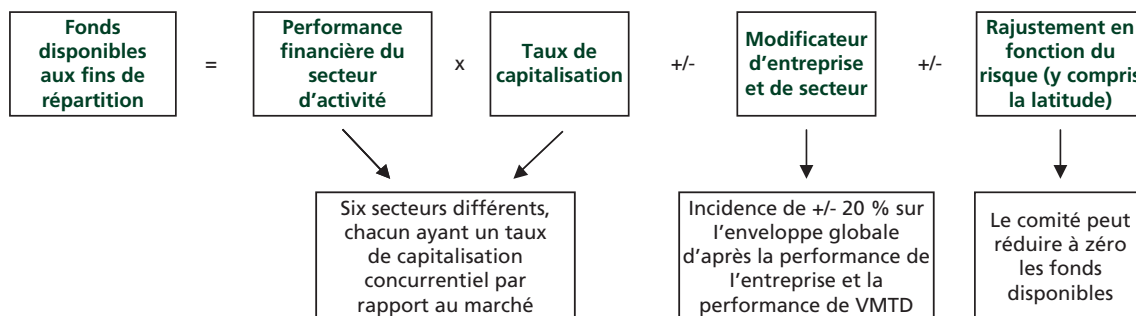
Tous les preneurs de risques importants participent soit au plan de rémunération des dirigeants qui est décrit en détail à la rubrique « Démarche en matière de rémunération » de la présente circulaire ou au PRP qui est décrit ci-après.

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 PRP.

Fonds disponibles aux fins de répartition

En vertu du PRP, 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 la banque. 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 PRP est versé sous forme de titres de capitaux propres, 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 capitaux propres 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 la direction de la banque de chacun des exercices indiqués, et les preneurs de risques principaux représentent les personnes identifiées dans le cadre du processus décrit à la page 53 de la présente circulaire (à l'exclusion des membres de la haute direction visés). Il y avait 193 preneurs de risque principaux désignés en 2012 et 186 preneurs de risque principaux désignés en 2013, dans chaque cas à l'exclusion des membres de la haute direction visés.

Tableau 1 : Rémunération versée en 2013

Le tableau ci-dessous fait état de la valeur de la rémunération versée aux preneurs de risque principaux à l'égard des exercices 2012 et 2013. La valeur de la rémunération sous forme de titres de capitaux propres (unités d'actions et options d'achat d'actions) accordée est présentée d'après la valeur prévue de l'attribution à la date à laquelle elle a été faite. Le tableau ci-après ne tient pas compte des attributions au titre de la rémunération variable pour trois dirigeants qui recevront, aux termes d'une convention de transition, une rémunération fondée sur l'année civile se terminant le 31 décembre 2013. Ces attributions au titre de la rémunération incitative n'ont donc pas été établies au moment de l'achèvement de la présente circulaire.

	2012		2013	
	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⁾	4,0 \$	48,6 \$	4,3 \$	48,7 \$
Attributions au titre de la rémunération variable				
Intéressement en espèces (non différé)	9,6 \$	89,5 \$	9,2 \$	85,8 \$
Unités d'actions (différées)	15,1 \$	88,3 \$	15,1 \$	81,4 \$
Options d'achat d'actions (différées)	7,9 \$	21,8 \$	7,5 \$	19,5 \$
Autre intéressement différé ²⁾	0,0 \$	1,1 \$	0,0 \$	1,2 \$
Autres				
Attributions garanties ³⁾	0,0 \$	3,2 \$	0,0 \$	0,3 \$
Attributions à l'embauche ⁴⁾	0,0 \$	17,8 \$	0,0 \$	23,2 \$

Notes :

- 1) Le salaire représente le salaire annuel au 31 octobre.
- 2) Comprend un plan de primes en espèces différées pour certains participants du Royaume-Uni afin que la structure de rémunération soit conforme aux exigences réglementaires du Royaume-Uni et un plan fondé sur des fonds différés pour certains participants à la gestion de patrimoine.
- 3) Une personne désignée comme preneur de risques principal a reçu une attribution garantie en 2013 comparativement à trois en 2012. Les attributions garanties comportent une tranche de la rémunération directe totale cible qui était garantie au cours de l'exercice.
- 4) 27 personnes désignées comme preneurs de risques principaux ont reçu des attributions à l'embauche en 2013 comparativement à 31 en 2012. 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.

	2012 ¹⁾		2013 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	52,9 \$	305,7 \$	58,2 \$	351,7 \$
Options d'achat d'actions	27,3 \$	46,1 \$	35,9 \$	79,8 \$
Autre intéressement différé ²⁾	0,0 \$	2,4 \$	0,0 \$	7,8 \$
Acquises				
Unités d'actions	101,6 \$	116,2 \$	128,2 \$	145,0 \$
Options d'achat d'actions	66,4 \$	58,7 \$	56,3 \$	67,7 \$
Autre intéressement différé ²⁾	0,0 \$	0,0 \$	0,0 \$	0,0 \$
Paiement au cours de l'année civile				
Unités d'actions	18,8 \$	101,7 \$	23,5 \$	108,9 \$
Options d'achat d'actions	27,3 \$	37,3 \$	56,3 \$	22,4 \$
Autre intéressement différé ²⁾	0,0 \$	0,4 \$	0,0 \$	1,3 \$

Notes :

- 1) D'après le cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX qui s'établissait à 100,11 \$ le 31 décembre 2013 et à 83,75 \$ le 31 décembre 2012.
- 2) Comprend un plan de primes en espèces différées pour certains participants du Royaume-Uni afin que la structure de rémunération soit conforme aux exigences réglementaires du Royaume-Uni et un plan fondé sur des fonds différés pour certains participants à la gestion de patrimoine.

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., réduction, 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 de la rémunération différée dans des circonstances inhabituelles, y compris la non-conformité à la tolérance au risque. Aucun rajustement n'a été fait à cet égard en 2013. 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 2013 était de 106,7 % 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.

Pour protéger l'anonymat des employés, la banque a remis au Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF), l'organisme de réglementation domestique de la banque, des renseignements au sujet des indemnités de cessation des fonctions versées aux preneurs de risque principaux en 2013, y compris des détails concernant le nombre de preneurs de risque principaux ayant reçu des indemnités de cessation des fonctions, le montant total des indemnités de cessation des fonctions ainsi que les détails concernant la plus importante indemnité de cessation des fonctions versée en 2013.

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 la banque. Les années de service décomptées et la rémunération admissible font l'objet de plafonds en fonction de l'échelon du dirigeant. Le versement de la rente au dirigeant est 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 ci-après 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 la banque 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 la banque.
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 de TD, laquelle a été fermée aux nouveaux membres le 30 janvier 2009. La rente de retraite payable est comprise dans la rente totale que le dirigeant recevra de la banque et elle est calculée en fonction des dispositions suivantes du régime :

Membres de la haute direction visés participants	M. 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 17 569 \$ prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> en 2013. 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 2013, la rente maximum est de 2 696,67 \$ par année de participation.

* M. Pedersen continue de participer à l'Association de la caisse de retraite de TD et n'est pas admissible au régime de retraite 401(k) de TD pendant son affectation aux États-Unis conformément à la politique d'affectation actuellement en vigueur de la banque.

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 estimée d'après le solde du compte du membre et les taux de constitution de la rente.
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 58 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 2012 et le 31 octobre 2013.

Nom	Années de service		Rente (de retraite) annuelle payable		Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2012 ³⁾⁴⁾	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs en 2013 ⁵⁾	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs en 2013 ⁶⁾	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2013 ³⁾⁴⁾
	31 octobre 2013 ¹⁾	À 65 ans	31 octobre 2013	À 65 ans ²⁾				
Ed Clark								
• Mécanisme de retraite TD	21,0	21,0	1 000 000 \$	1 000 000 \$	14 299 000 \$		(272 000)\$	14 027 000 \$
• Mécanisme de retraite CT	21,0	21,0	818 000 \$	818 000 \$	13 371 000 \$		(556 000)\$	12 815 000 \$
• Autre rémunération de CT	s.o.	s.o.	670 500 \$	670 500 \$	10 205 000 \$		(305 000)\$	9 900 000 \$
Colleen Johnston	24,5	34,4	489 100 \$	704 000 \$	4 544 500 \$	394 900 \$	123 500 \$	5 062 900 \$
Bharat Masrani ⁷⁾	26,5	34,1	574 600 \$	796 200 \$	5 982 400 \$	1 494 600 \$	49 600 \$	7 526 600 \$
Mike Pedersen ⁸⁾	9,1	26,5	190 000 \$	551 200 \$	1 441 900 \$	370 800 \$	33 400 \$	1 846 100 \$
Tim Hockey	30,4	45,0	646 500 \$	746 700 \$	5 013 200 \$	174 200 \$	(37 800)\$	5 149 600 \$

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 de TD s'établissent à 9,5 ans pour M^{me} Johnston, 10,9 ans pour M. Hockey, 6,5 ans pour M. Masrani et 6,3 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 26 des états financiers consolidés 2013 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), l'incidence sur les variations de l'obligation au titre des prestations constituées du plan (le cas échéant) et toute différence entre les gains réels et estimatifs.
- 6) Les variations de l'obligation attribuables à des éléments non rémunérateurs en 2013 comprennent les montants attribuables à l'intérêt couru sur l'obligation en début d'exercice, les changements touchant les hypothèses actuarielles et les autres gains et pertes touchant les résultats.
- 7) La rente accumulée de M. Masrani comprend les prestations de retraite provenant de tous les plans de retraite de la banque à l'égard de ses années de service au Canada, au Royaume-Uni et aux États-Unis. La rente de retraite du Royaume-Uni de M. Masrani a été convertie en dollars canadiens d'après le taux de change moyen de la Banque du Canada pour la période allant du 1^{er} novembre 2012 au 31 octobre 2013 (0,6282 \$ 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 2012 au 31 octobre 2013 (1,0918 \$ CA = 1,00 \$ US).
- 8) Les années de service de M. Pedersen au 31 octobre 2013 tiennent compte des années de service supplémentaires accordées. Les années de service déclarées au 31 octobre 2012 représentaient ses années de service réelles de 5,3 ans, mais auraient dû comprendre les années de service supplémentaires de 7,1 ans à cette date.

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 demeurera en vigueur jusqu'à sa retraite. 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, pendant le temps où il demeure à l'emploi de TD. 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 capitaux propres 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, Approvisionnement et Communication 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, Services personnels et commerciaux aux États-Unis

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

- date de cessation des fonctions : 31 décembre 2013;
- le 31 décembre 2013, le cours de clôture de l'action ordinaire à la TSX s'établissait à 100,11 \$; et
- prestations de retraite calculées selon la date de fin d'exercice du 31 octobre 2013.

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

En millions de dollars CA Situation	Ed Clark	Colleen Johnston	Bob Dorrance	Bharat Masrani	Mike Pedersen	Tim Hockey
Démission :						
Indemnité de cessation des fonctions		0 \$			0 \$	
Titres de capitaux propres	Admissible à la retraite	0 \$	Admissible à la retraite	Admissible à la retraite	0 \$	Admissible à la retraite
Rente annuelle payable		0 \$			0 \$	
Total		0 \$			0 \$	
Départ à la retraite :						
Indemnité de cessation des fonctions	0 \$		0 \$	0 \$		0 \$
Titres de capitaux propres	30,9 \$	Non admissible à la retraite	18,3 \$	15,3 \$	Non admissible à la retraite	11,3 \$
Rente annuelle payable	0 \$		0 \$	0 \$		0 \$
Total	30,9 \$		18,3 \$	15,3 \$		11,3 \$
Cessation des fonctions non motivée :						
Indemnité de cessation des fonctions	0 \$	2,3 \$	5,8 \$	5,6 \$	3,7 \$	3,7 \$
Titres de capitaux propres (en plus de la prestation de retraite)	0 \$	3,0 \$	0 \$	0 \$	4,7 \$	0 \$
Rente annuelle payable	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
Total	0 \$	5,3 \$	5,8 \$	5,6 \$	8,4 \$	3,7 \$
Cessation des fonctions motivée :						
Indemnité de cessation des fonctions	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
Titres de capitaux propres	(5,4)\$	(6,1)\$	(18,1)\$	(17,9)\$	(3,5)\$	(5,3)\$
Rente annuelle payable	(1,4)\$	(0,5)\$	0 \$	(0,5)\$	(0,2)\$	(0,6)\$
Total	(6,8)\$	(6,6)\$	(18,1)\$	(18,4)\$	(3,7)\$	(5,9)\$
Changement de contrôle¹⁾ :						
Indemnité de cessation des fonctions	0 \$	2,3 \$	5,8 \$	5,6 \$	3,7 \$	3,7 \$
Titres de capitaux propres (en plus de la prestation de retraite)	0 \$	7,1 \$	0 \$	0 \$	11,2 \$	0 \$
Rente annuelle payable	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
Total	0 \$	9,4 \$	5,8 \$	5,6 \$	14,9 \$	3,7 \$

Note :

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

Situation	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 :

- 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
- il y a, ou il devrait y avoir, un changement de 50 % ou plus des administrateurs de la banque; ou
- 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 capitaux propres est dans tous les cas conditionnel au respect des dispositions relatives à la conduite et de toutes les autres modalités du plan. Une conduite entraînant une réduction et/ou la perte d'une partie de la rente de retraite et des titres de capitaux propres des dirigeants prend notamment les formes suivantes :

- Une conduite constituant un motif de sanctions disciplinaires ou de congédiement;
- La sollicitation de clients/d'employés;
- La divulgation de renseignements confidentiels;
- Une concurrence exercée contre la banque (ne s'applique pas aux unités d'actions 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; et
- 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 Bancorp 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 23 janvier 2014, 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 capitaux propres de la banque est autorisée.

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

Plans de rémunération à base d'actions	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
Plan d'intéressement en actions de 2000	1,11 %	20 501 456	36,03 \$	1,40 %	25 684 648	2,51 %	46 186 104
Plans d'options d'achat d'actions de TD Banknorth pris en charge ¹⁾	0,02 %	333 998	28,26 \$ US	néant	néant	0,02 %	333 998
Plans d'options d'achat d'actions de Commerce Bancorp pris en charge ¹⁾	0,14 %	2 650 078	31,44 \$ US	néant	néant	0,14 %	2 650 078
Plans d'options d'achat d'actions de TSFG pris en charge ¹⁾	0,00 %	576	3 320,73 \$ US	néant	néant	0,00 %	576
Total	1,28 %	23 486 108	35,92 \$	1,40 %	25 684 648	2,67 %	49 170 756

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 23 janvier 2014 (1,1099 \$ 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 ci-dessus 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 prévoie 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 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> <ul 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	<p>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'acquiescer 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.</p>

En 2013, le CRH a examiné les modalités du plan d'options d'achat d'actions actuel. À l'issue de cet examen, le comité a recommandé et le conseil a approuvé deux modifications d'ordre administratif destinées à accroître l'efficacité administrative. Ces modifications prévoient que les personnes à qui il est mis fin aux fonctions de façon non motivée sont automatiquement admissibles à obtenir certains avantages, comme il est indiqué ci-après. Auparavant, l'administrateur devait exercer son pouvoir discrétionnaire pour que s'appliquent ces avantages précis :

- les participants au plan qui, au moment de la cessation de leurs fonctions, respectent les critères de la définition de départ à la retraite de la banque ont maintenant automatiquement le droit d'être traités comme un retraité; et
- les participants au plan dont la date de cessation des fonctions tombe dans les 90 jours de la date d'acquisition finale d'une attribution d'options d'achat d'actions ont maintenant automatiquement le droit à la pleine acquisition de cette attribution (c.-à-d. aucun calcul proportionnel).

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. Le nombre d'options a été rajusté pour tenir compte de l'émission d'actions ordinaires supplémentaires dans le cadre du dividende-actions de la banque le 31 janvier 2014 d'une action ordinaire par action ordinaire émise et en circulation, qui a eu le même effet qu'un fractionnement d'actions à raison de deux actions pour une.

Année	Nombre d'options d'achat d'actions attribuées	Nombre de participants
2013	2 594 240	150
2012	3 334 566	159
2011	3 843 992	164
2010	3 461 224	143
2009	4 727 976	135
2008	6 665 472	315

Au 31 décembre 2013, la performance de la banque par rapport aux lignes directrices maximales prévues pour l'offre excédentaire, la dilution et le taux d'absorption s'établit comme suit (compte tenu des options converties de TD Banknorth, de Commerce Bancorp et de TSFG) :

Taux	Description	Ligne directrice	2013	2012	2011	2010	2009
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	2,70 %	3,12 %	1,96 %	2,56 %	3,54 %
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	0,14 %	0,18 %	0,21 %	0,20 %	0,20 %

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 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 la banque aux termes duquel ils pourraient avoir une certaine influence ou un intérêt apparent.

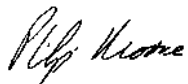
Les lignes directrices en matière de gouvernance de la banque renferment aussi des procédures relatives aux conflits d'intérêts des administrateurs, lesquelles sont décrites à l'annexe B — Information concernant les pratiques en matière de gouvernance dans la présente circulaire. En vertu de la Loi sur les banques et de sa charte, le comité 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 2014. 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 millions de dollars.

APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

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



Philip C. Moore
Premier vice-président, chef du contentieux
adjoint et secrétaire

ANNEXE A

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

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

Proposition A : Abandon progressif des options d'achat d'actions comme forme de rémunération

Il est proposé que la Banque s'engage à éliminer progressivement les options d'achat d'actions comme forme de rémunération variable pour ses hauts dirigeants.

Déclaration de l'actionnaire : Comme le mentionne l'Institut sur la gouvernance d'organisations privées et publiques (« IGOPP ») dans son étude intitulée *Trancher le noeud gordien de la rémunération*, « ce fut une erreur majeure, et la source de multiples entourloupettes, de faire des options d'achat d'actions une composante importante de la rémunération des dirigeants ».

La rémunération des hauts dirigeants doit faire appel à des critères de performance solides sur lesquels ceux-ci peuvent avoir un contrôle et qui favorisent la création de valeur ajoutée à long terme pour l'organisation. Or, la forme de rémunération d'options d'achat d'actions vise principalement à récompenser et à motiver les hauts dirigeants en reliant la performance des dirigeants et la performance des actions de l'entreprise.

Une telle relation est loin d'être démontrée. Par exemple, les résultats d'une analyse effectuée par Michel Magnan et Sylvie St-Onge montrent :

« que, entre 1998 et 2008, 90 % de l'évolution de la cote boursière des cinq grandes banques canadiennes s'explique par des caractéristiques du secteur bancaire, comme les taux d'intérêt faibles et un contexte macroéconomique favorable. En d'autres mots, au cours de cette décennie, **moins de 10 % des différences dans la performance boursière de ces banques peut être expliqué par des facteurs propres à chacune d'elles, dont les décisions et les initiatives du P.D.G. en place, mais aussi par une foule d'autres facteurs, comme leur personnel, leur clientèle, la localisation de leurs places d'affaires ou leur « mixte » d'affaires** »¹.

Les options d'achat d'actions doivent être, pour cette raison, abandonnées progressivement, ce qui pourrait également permettre de reconstruire d'une manière minimale notre confiance dans l'approche utilisée par la Banque pour récompenser et motiver la haute direction.

1 http://www.igopp.org/IMG/pdf/rem._des_dir._StOnge-Magnan_a08.pdf (p. 26)

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

La banque doit offrir un régime de rémunération concurrentiel si elle souhaite continuer à recruter à l'échelle internationale et à maintenir en poste les dirigeants les plus compétents et motivés. Le conseil d'administration est d'avis que les options d'achat d'actions constituent un élément nécessaire à la conception d'une rémunération concurrentielle sur le marché.

Conformément à l'évolution du marché, la banque a diminué le recours aux options d'achat d'actions au cours des dernières années en faveur d'unités d'actions fondées sur la performance qui comportent un rajustement selon la performance lié au rendement total pour les actionnaires par rapport à un groupe de référence. En raison de cette diminution, les options ne sont accordées qu'à environ 150 membres de la haute direction qui occupent des postes de direction clés et qui ont à prendre des décisions stratégiques qui contribuent à la réussite à long terme de la banque. Pour tous ces dirigeants, les options d'achat d'actions représentent une petite tranche de la rémunération totale. Témoignant de l'usage modéré des options par la banque, le taux d'absorption annuel (le nombre d'options accordées divisé par le total des actions en circulation) est inférieur à 0,2 %, ce qui est sensiblement en dessous des niveaux qui inquiètent les groupes consultatifs d'actionnaires comme l'Institutional Shareholder Services.

En plus de respecter les normes du marché, bon nombre de caractéristiques liées à l'utilisation des options d'achat d'actions dans le cadre d'un régime de rémunération concurrentiel sont souhaitables. Les options constituent un mode de rémunération avantageux sur le plan fiscal au Canada qui, habituellement, incitent le dirigeant à demeurer en poste puisqu'il doit demeurer au service de la banque pendant plusieurs années afin de réaliser la pleine valeur de l'attribution d'options. En raison de questions fiscales canadiennes, d'autres types de rémunération utilisées par la banque sont limités à une durée de trois ans, alors que les options d'achat d'actions ont une durée de dix ans, ce qui incite davantage le dirigeant à mettre l'accent sur la réussite à long terme. De plus, les options d'achat d'actions incitent fortement les dirigeants à faire croître la société puisqu'elles n'ont aucune valeur sauf si le cours de l'action augmente au fil du temps. Ainsi, le recours prudent aux options incite les membres de la haute direction à mettre l'accent sur la réussite à long terme de la banque.

Le CRH examine régulièrement notre régime de rémunération des dirigeants pour s'assurer qu'il récompense un comportement conforme à l'intérêt des actionnaires. Nous continuons de croire que les options d'achat d'actions constituent un élément important d'un régime de rémunération concurrentiel et, par conséquent, nous ne croyons pas que l'adoption de cette proposition est dans l'intérêt véritable de la banque ou de ses actionnaires.

Proposition B : Payer sa juste part d'impôt

Il est proposé que la Banque dévoile, lors de la prochaine assemblée annuelle, les actions qu'elle entend prendre pour respecter le plan déposé par l'OCDE, le 20 juillet dernier, en regard du non-paiement par les multinationales de leur juste part d'impôt.

Déclaration de l'actionnaire : Lors du dépôt du *Plan d'action concernant l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices* par l'Organisation pour la coopération et le développement économiques (« OCDE ») devant les ministres des Finances du G20, son secrétaire général, Angel Gurría mentionnait :

« Les règles fiscales internationales, qui pour beaucoup datent des années 20, garantissent que les entreprises ne paient pas des impôts dans deux pays simultanément (double imposition). C'est un objectif louable, mais malheureusement ces règles sont désormais détournées pour aboutir à une double exonération. Le plan d'action entend remédier à cette situation, de sorte que les entreprises multinationales paient elles aussi leur juste part de l'impôt. »

Plus particulièrement, dans le but de gérer adéquatement le risque de mauvaise réputation pouvant découler d'une stratégie d'évitement fiscale excessive, nous formulons la proposition que la Banque informe ses actionnaires, ses clients et les autres parties prenantes, de sa politique interne en regard des recommandations de ce rapport, notamment en regard de celles-ci :

- **« empêcher l'utilisation abusive des conventions fiscales » afin d'empêcher le phénomène de « double non-imposition »;** la Banque profite-t-elle de telles conventions fiscales et quels sont leurs impacts sur l'impôt à payer par cette dernière?
- **changer la définition d'« établissement stable » de manière à empêcher que les filiales d'entreprise échappent par des artifices à ce statut qui les soumet à l'impôt :** est-ce que cette situation existe à la Banque et si oui, quelles sont les mesures qu'elle prévoit adopter afin de payer l'impôt qu'elle doit verser?
- **des mesures pour « faire en sorte que les prix de transfert calculés soient conformes à la création de valeur ».** Il s'agit là d'empêcher une entreprise de transférer ses bénéfices réalisés dans des pays à fiscalité standard ou élevée vers des pays à faible fiscalité : la Banque utilise-t-elle cette stratégie fiscale et si oui quelle est sa politique pour les prochaines années?

Comme le mentionnait Gérard Bérubé dans un article récent du *Devoir*, les entreprises n'ont « que leur imagination comme limite. Il y a ces recours abusifs aux prix de transfert ou à des instruments financiers complexes (instruments de couverture ou swaps). On peut également penser à des techniques qui permettent à des entreprises de déduire des pertes qu'elles n'ont pas réellement subies. S'y ajoute l'utilisation de mécanismes comptables d'évitement créant des pertes < artificielles > ou multipliant les déductions avec la même perte. »

Bref, nous formulons la proposition que le comité d'audit dépose lors de la prochaine assemblée annuelle un rapport abordant les actions que la Banque convient d'entreprendre pour se conformer aux orientations préconisées par l'OCDE.

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

Groupe Banque TD est une société multinationale qui exerce ses activités dans différents territoires partout dans le monde. La banque respecte toutes les lois fiscales de ces territoires, dont certains imposent des taux d'imposition supérieurs ou inférieurs à ceux du Canada. La banque s'efforce également d'entretenir des relations transparentes et de coopération avec les autorités fiscales des territoires où elle exerce ses activités.

Le Plan d'action concernant l'érosion de la base d'imposition et le transfert des bénéfices (le « Plan d'action ») déposé par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) est un plan qui fournit des orientations internationales quant à 15 domaines d'intérêt au cours de la prochaine période de un à deux ans de sorte que chaque pays peut prendre des décisions indépendantes quant à la question de savoir si et dans quelle mesure ils choisissent de traiter chaque sujet de préoccupation visé dans le Plan d'action. La banque a participé de façon proactive et constructive aux consultations avec l'OCDE relativement au Plan d'action.

Dans la mesure où l'OCDE fournit éventuellement des orientations internationales à la conclusion du processus relatif au Plan d'action et que ces orientations sont intégrées aux lois et aux règlements des territoires où la banque exerce ses activités, nous respecterons ces lois et règlements. Toutefois, étant donné qu'il n'est pas prévu que l'OCDE émette des recommandations définitives avant au moins l'année prochaine, nous croyons qu'il est prématuré d'entreprendre un processus afin d'évaluer si des mesures devront être prises en réponse au Plan d'action et, par conséquent, nous croyons qu'il n'est pas possible pour le comité d'audit de préparer et de déposer le rapport proposé dans la présente proposition ou qu'un rapport qui pourrait être utile aux actionnaires puisse être préparé à ce moment.

Compte tenu de ce qui précède, nous ne croyons pas que l'adoption de cette proposition est appropriée ou dans l'intérêt véritable de la banque ou de ses actionnaires.

Proposition C : Régimes de retraite et transparence

Il est proposé que la Banque adopte une communication plus transparente en regard de la situation des régimes de retraite administrés par cette dernière mettant l'accent, en langage simple et clair, sur les enjeux des régimes de retraite administrés par la Banque.

Déclaration de l'actionnaire : L'une des dettes à long terme les plus importantes des entreprises est celle reliée aux régimes de retraite sous leur responsabilité. Le statut de ces régimes se trouve présenté dans les notes des états financiers (note 25). L'évaluation comptable de ces régimes exige d'être fondée sur les « estimations les plus probables selon la direction » pour chacune des hypothèses démographiques et financières, y compris le taux d'actualisation relatif au versement des prestations futures et le rendement prévu des actifs du régime. Des hypothèses complexes à assimiler pour les actionnaires soucieux de déterminer le statut réel de la dette de l'entreprise et leurs impacts sur celles-ci.

Nous demandons donc que la direction produise une image synthèse de l'ensemble des enjeux soulevés par la gestion de ces régimes de retraite tout en présentant les actions qu'elle entend prendre pour redresser la situation. Notamment, nous voulons que les actionnaires soient informés du processus qui a conduit la direction à formuler les hypothèses sur lesquelles reposent la communication financière et l'incidence de celles-ci sur les états financiers.

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

Nous croyons qu'une surveillance attentive de nos plans de retraite revêt la plus grande importance et le conseil d'administration a mis en œuvre de solides pratiques de gouvernance pour s'assurer que les plans de retraite de la banque soient gérés attentivement et dûment capitalisés. En 2011, la banque a demandé un examen indépendant de son processus de gouvernance des plans de retraite. Selon les conclusions de l'examen indépendant, la banque met en œuvre en général un processus de gouvernance des plans de retraite solide et avancé.

Aux termes du modèle de gouvernance des plans de retraite de la banque, 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 de ces plans. Des renseignements supplémentaires concernant le rôle du CRH relativement à la surveillance des plans de retraite de la banque figurent à la rubrique « Rapport du comité des ressources humaines » de la circulaire, à compter de la page 25.

Cette proposition affirme que l'information sur les plans de retraite de la banque, y compris l'information sur les meilleures estimations de la direction, est trop complexe pour être bien comprise par les actionnaires. La banque tente, comme c'est le cas avec toutes ses informations de nature publique, de fournir aux actionnaires une information complète, exacte et claire (en français et en anglais) au sujet des plans de retraite de la banque tout en respectant en même temps les obligations d'information prévues. L'information relative aux plans de retraite devant être communiquée par la banque doit décrire de façon précise et exacte des questions actuarielles et de estimations de la direction et cela peut parfois mener à la nécessité de décrire des hypothèses actuarielles complexes et des estimations ne pouvant être exagérément simplifiées. Toutefois, le conseil d'administration est d'avis que les principaux points relatifs aux plans de retraite, y compris leur situation financière et les hypothèses s'y rapportant, sont communiqués de façon claire à nos actionnaires à la note 26 des états financiers consolidés annuels de 2013 de la banque. Nous tenons à souligner que la note 26 résume la sensibilité des obligations et dépenses à une variation absolue de 1 % des principales hypothèses.

Le conseil d'administration estime que la banque fait déjà tout ce qu'elle peut faire d'utile relativement à cette proposition. Par conséquent, le conseil d'administration n'appuie pas l'adoption de cette proposition.

Le MÉDAC a également soumis une proposition intitulée *Vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants : Répondre aux insatisfactions exprimées*. À la suite de discussions avec la banque, le MÉDAC a accepté de retirer sa proposition.

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. « *Prix Ed Clark pour des relations exceptionnelles avec les actionnaires. Il est résolu, qu'il soit créé, en l'honneur de M. Ed Clark, un prix annuel devant être présenté à l'assemblée générale annuelle de La Banque Toronto-Dominion, par son conseil d'administration, à un ou à plusieurs de ses employés, pour les relations exceptionnelles avec les actionnaires.*

Déclaration de l'actionnaire : Au cours des dernières années, La Banque Toronto-Dominion a reçu de nombreux prix du magazine IR pour la qualité hautement exceptionnelle de ses relations avec les investisseurs sous le leadership de M. Ed Clark à titre de président du Groupe et chef de la direction. Ed Clark s'est entre autres mérité le prix pour les « meilleures relations avec les investisseurs par un chef de la direction : sociétés à forte capitalisation ». Un prix annuel en l'honneur d'Ed Clark affirmerait publiquement, pour toujours, l'importance de solides relations avec les investisseurs pour le bien-être à long terme de la Banque TD et encouragerait également les futures générations d'employés de Banque TD de poursuivre la pratique d'excellence d'Ed Clark dans le domaine des relations avec les investisseurs. Le prix de mise en œuvre de cette proposition est minime, mais sa valeur à long terme éventuelle pour Banque TD est très grande. »

2. « *Diffusions Web et transcriptions non traduites des assemblées générales annuelles de Banque TD. Il est résolu que des versions bilingues non traduites des diffusions Web et des transcriptions de chaque assemblée générale annuelle de La Banque Toronto-Dominion, soient incluses sur le site Web de la banque avec les versions française uniquement et anglaise uniquement qui y figurent déjà.*

Déclaration de l'actionnaire : Les versions française uniquement et anglaise uniquement des diffusions Web et transcriptions des assemblées générales annuelles de Banque TD peuvent être consultées sous l'onglet Relations avec les investisseurs, en français et en anglais, respectivement, sur le site Web de Banque TD. Bon nombre d'actionnaires de TD comprennent bien le français et l'anglais. Ces actionnaires peuvent souhaiter éviter les erreurs sémantiques inévitables occasionnelles ainsi que la perte de nuance pouvant découler d'une traduction simultanée, même de très grande qualité. Ces actionnaires qui apprécient la précision sémantique préféreront, lorsque cela est possible, entendre une personne s'exprimer dans ses propres mots ou lire directement ce qu'elle a écrit. »

En tant que sous-conseiller des Fonds IA Clarington Inhance TSR et au nom de deux des fonds, Vancity Investment Management Ltd. (Vancity), 300-900 West Hastings Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6C 1E5 a soumis une proposition d'actionnaire portant sur l'analyse faite par la banque des risques en matière de l'environnement auxquels elle fait face dans le cadre de ses diverses activités. À l'issue de discussions avec la banque, Vancity a convenu de retirer sa proposition.

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 BSIF, ces politiques et ces pratiques sont également conformes aux Lignes directrices sur la gouvernance du BSIF. Enfin, même si elles ne s'appliquent pas toutes directement à la banque, 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. 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/governance/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, du président du conseil et des présidents des comités. 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 principaux domaines de compétences et d'expérience et leur relevé de présence aux réunions du conseil et des comités de la banque au cours de l'exercice 2013, 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 16 candidats proposés à l'élection, 14, ou 88 %, sont « indépendants » au sens de la Politique en matière d'indépendance des administrateurs de la banque (accessible à l'adresse www.td.com/francais/document/PDF/governance/td-governance-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 la Politique en matière d'indépendance des administrateurs et la législation applicable. En raison de leurs fonctions, M. W. Edmund Clark, président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD, et M. Bharat B. Masrani, chef de l'exploitation, Groupe Banque TD ne sont pas considérés comme « indépendants » au sens de la politique ou des lignes directrices des ACVM, et sont « membres du groupe » de la banque au sens de la Loi sur les banques. M. Clark a annoncé son intention de quitter ses fonctions de président du Groupe et chef de la direction le 1^{er} novembre 2014, et le conseil d'administration a annoncé son intention de nommer M. Masrani au poste de président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD le 1^{er} novembre 2014.

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

- recommander au conseil des critères d'indépendance pour les administrateurs;
- revoir la politique chaque année, notamment quant à la pertinence des critères d'indépendance pour les administrateurs; et
- évaluer l'indépendance des administrateurs chaque année, ainsi qu'au besoin pour la nomination d'administrateurs au cours de l'année.

Comment déterminer si un administrateur est indépendant

Les administrateurs doivent répondre chaque année 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 en matière d'indépendance des administrateurs. 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 de gouvernance prend aussi en considération les critères d'indépendance des administrateurs qui s'appliquent uniquement aux émetteurs nationaux américains inscrits à la cote du NYSE. À l'exception de MM. Clark et Masrani, tous les candidats aux postes d'administrateurs actuels sont considérés comme indépendants au sens des critères du NYSE s'ils s'appliquaient à la banque.

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

- Le conseil et chacun 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 2013, 48 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 doivent nommer 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 devraient comprendre 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 pour évaluer annuellement l'indépendance des administrateurs. Bien que le conseil n'impose pas aux administrateurs de limite officielle au nombre de mandats parallèles qu'ils peuvent exercer 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 candidats aux postes d'administrateurs de la banque :

Société	Administrateur
Domtar Corporation	Brian M. Levitt
	Harold H. MacKay

Comme il est indiqué à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire, M. Hugh J. Bolton ne demandera pas la reconduction de son mandat à l'assemblée. M. Bolton et M. William E. Bennett, qui sont tous les deux à l'heure actuelle administrateurs de Capital Power Corporation, occupent des mandats parallèles, et M. Bolton et M^{me} Helen K. Sinclair, qui sont tous les deux à l'heure actuelle administrateurs d'EPCOR Utilities Inc., occupent également des mandats parallèles.

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/chaire.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/chaire.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 CRH. Dans l'exécution de ses fonctions en 2013, le président du conseil a rencontré régulièrement les autres administrateurs et membres de la haute direction pour évaluer l'état des relations entre le conseil et les membres de la haute direction et entre les administrateurs, ainsi que la mise en œuvre du plan de relève du chef de la direction. Le président du conseil maintient une communication ouverte avec les autorités de réglementation, indépendamment de la direction, pour établir la confiance relativement à la qualité de la gouvernance du conseil et à la surveillance de la banque. En 2013, le président du conseil a rencontré, seul et avec les présidents des comités, les représentants des autorités de réglementation de la banque au Canada et aux États-Unis à dix reprises. Depuis la crise financière de 2008, cette situation se retrouve à l'échelle du secteur. Le rôle du président du conseil et des présidents des comités comprend la préparation et la participation à des réunions et s'étend à tous les secteurs d'activité de la banque et aux territoires où ces activités sont exercées. Des détails supplémentaires au sujet de la charge de travail et des responsabilités des administrateurs de la banque figurent à la rubrique « Rémunération des administrateurs » de la présente circulaire.

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 ont assisté à l'assemblée annuelle à Ottawa.

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 capitaux, des risques et de la mise en œuvre des contrôles internes. Le conseil doit avoir la certitude que la banque dispose de suffisamment de capitaux et de liquidités, que ses actifs sont protégés et que sa culture de gestion du risque, 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. Les administrateurs doivent fonctionner efficacement ensemble au sein du conseil s'ils veulent exceller dans l'accomplissement de leurs tâches (c.-à-d., le conseil doit avoir 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 à l'adresse www.sedar.com et EDGAR à l'adresse 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 de la Charte du conseil d'administration rapidement et sans frais sur demande adressée au Service des relations avec les actionnaires (voir les coordonnées qui figurent à la page 82 de la présente circulaire).

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

Les faits saillants des principales réalisations du conseil au cours de l'exercice 2013 figurent à la rubrique « Gouvernance » de la présente circulaire.

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 l'examen régulier, l'étude avec la direction et, le cas échéant, l'approbation des plans et des solutions de rechange stratégiques qui sont présentés par la direction pour s'assurer qu'ils soient conformes au plan stratégique pour la banque qui a été approuvé par le conseil. 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, supervise la mise en œuvre des plans stratégiques et surveille les résultats par rapport aux plans. En plus d'examiner la stratégie et d'en discuter au cours des réunions régulières du conseil, le conseil participe une fois par année à une séance portant sur la stratégie d'une durée de deux jours tenue à l'extérieur. En outre, le conseil examine et approuve toutes les principales recommandations en matière de stratégie et de politique, y compris le plan stratégique à long terme de la banque, le plan financier annuel (y compris les plans d'immobilisations et de liquidités), ainsi que les demandes spécifiques quant aux principales dépenses en immobilisations.

Gestions des risques

Le comité est chargé de veiller à ce que des politiques et procédures appropriées soient en place afin de protéger les actifs de la banque et assurer son succès à long terme. Il incombe également au conseil de superviser la détermination et la surveillance des principaux risques touchant les affaires de la banque et de s'assurer que des politiques, des procédures et des pratiques appropriées soient en place afin de gérer efficacement ces risques aux termes du cadre de gestion des risques de la banque et

conformément à la culture de gestion des risques de la banque. Le conseil est appuyé à cet égard par le comité du risque qui est chargé, entre autres, d'examiner et de recommander la tolérance au risque de la banque et les paramètres connexes aux fins d'approbation par l'ensemble du conseil, de repérer et de surveiller les principaux risques de la banque et d'en évaluer la gestion. Le conseil surveille en outre les plans de résolution des crises et de redressement après crise de la banque conformément aux exigences réglementaires applicables. Les principaux risques auxquels la banque est exposée et les structures et procédures en place pour la gestion de ces risques sont plus amplement décrits sous la rubrique « Gestion des risques » dans le rapport de gestion 2013 de la banque.

Gestions des fonds propres

Le conseil supervise la suffisance et la gestion des fonds propres de la banque, notamment en examinant et en approuvant la politique mondiale de gestion des fonds propres chaque année, ainsi que les limites de fonds propres et les cibles qui y sont prévues. Dans le cadre de cette responsabilité, le conseil est également chargé de déclarer des dividendes et d'approuver les émissions et les rachats du capital-actions, le cas échéant et comme le permet la loi applicable.

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 le CRH s'occupent de la planification de la relève pour le chef de la direction ainsi que du perfectionnement de la relève 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 de la direction un rapport annuel portant sur les réactions des actionnaires à la grandeur de l'entreprise, dans lequel l'accent est mis principalement sur les petits actionnaires.

Mesures pour la réception des commentaires et observations des parties intéressées

Les actionnaires 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 page 82 de la présente circulaire). Les coordonnées des Relations avec les actionnaires de TD sont données à la page 82 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.

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 rubriques « 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 s'efforcent d'avoir avec les actionnaires des communications proactives, franches et pertinentes et 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.

De plus, 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.

Contrôles internes

Le conseil est chargé de superviser les contrôles internes et les systèmes d'information de gestion de la banque et de surveiller leur intégrité et efficacité. Le conseil est également chargé de surveiller le respect des exigences applicables, notamment en matière d'audit, de conformité, de réglementation, de comptabilité et de déclaration. Au moyen de ce processus, le conseil doit veiller à ce que les systèmes de présentation de l'information financière et de contrôle de l'information financière de la banque fonctionnent de façon appropriée. Le rapport de la direction sur les contrôles internes à l'égard de l'information financière et de l'information connexe figure sous la rubrique « Normes et méthodes comptables — Contrôles et procédures » du rapport de gestion 2013 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 et des descriptions de poste du président du conseil et des présidents des comités du conseil approuvées par le conseil, et il recommande des modifications au conseil, s'il y a lieu. 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. Des détails supplémentaires sont donnés à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs – Formation continue des administrateurs » dans la présente circulaire.

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 de la direction 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 à l'adresse www.sedar.com et EDGAR à l'adresse www.sec.gov. Les actionnaires peuvent en obtenir un exemplaire sur notre site Web au www.td.com/francais/document/PDF/governance/td-governance-code-ethicsf.pdf ou en communiquant avec le Service des relations avec les actionnaires TD dont les coordonnées sont indiquées à la page 82 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 le Service des ressources humaines. 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 « Signalement des infractions » 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 ci-dessus sous la rubrique « Mesures pour la réception des commentaires et observations des parties intéressées » de la présente annexe B. 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 la banque dans lesquels ces personnes détiennent des titres. Tous les dirigeants sont tenus de déclarer à la banque tous les comptes d'opérations, y compris les comptes conjoints, et de veiller à ce que tous ces comptes soient gérés à l'interne. De plus, certains dirigeants (notamment les membres de la haute direction visés indiqués dans le « Tableau sommaire de la rémunération » à la rubrique « Performance et la rémunération en 2013 ») 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

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. Le comité de gouvernance, qui est composé entièrement d'administrateurs indépendants, recommande au conseil les candidats aux postes d'administrateurs. Le comité de gouvernance examine continuellement la taille et la composition du conseil en tenant compte de facteurs comme les compétences, l'expérience, les antécédents professionnels et la représentation sectorielle ainsi que d'autres facteurs qui permettent de promouvoir la diversité au sein du conseil, notamment l'âge, la représentation géographique, le sexe, l'appartenance à une minorité visible et le handicap. La banque est d'avis que la promotion d'une culture diverse et axée sur l'inclusion à la fois au sein de la banque et du conseil constitue une priorité commerciale stratégique pour la banque et contribue à son engagement continu envers la saine gouvernance, à l'innovation sur le marché et à la croissance. Le conseil reconnaît que sa propre performance à cet égard a un effet sur la perception des employés, des actionnaires et des clients de la banque en ce qui a trait à son engagement envers la promotion de la diversité et de l'inclusion et aux progrès réalisés à cet égard.

Le conseil s'assure que les administrateurs de la banque possèdent ensemble les compétences et l'expérience les plus pertinentes compte tenu des occasions d'affaires et des risques auxquels la banque est exposée. Le conseil tente d'être constitué de sorte à atteindre un équilibre entre l'expertise (y compris dans le secteur financier et en matière de gestion du risque), les compétences, l'expérience et la formation, d'une part, et le besoin de changement et d'idées nouvelles, d'autre part, tout en tenant compte de la stratégie de la banque, de son profil de risque et de ses activités en général. 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. 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 et 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/governance/charters.jsp. Le comité de gouvernance 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, tout en tenant compte également des particularités et des perspectives des candidats, 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. Aucun candidat à l'élection à un poste d'administrateur à l'assemblée n'a eu besoin d'un tel consentement.

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.

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

Le comité de gouvernance trouve des candidats pouvant devenir membres du conseil. À 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, le chef de l'exploitation et certains 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.

Âge de la retraite et mandat limité

Le conseil estime qu'il devrait maintenir un équilibre entre l'expertise, les compétences, l'expérience et la formation, d'une part, et le besoin de changement et d'idées nouvelles, d'autre part. Sur la recommandation du comité de gouvernance, le conseil a approuvé des modifications à sa politique en matière de mandat afin d'en simplifier les dispositions relatives à la limite de durée des mandats. 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. Sur la recommandation du comité de gouvernance, le conseil peut prolonger le mandat initial de dix ans d'un administrateur de cinq autres années au maximum, pour un mandat total de 15 ans. Dans des cas exceptionnels, le conseil peut prolonger le mandat maximum d'un administrateur de cinq autres années au maximum. Pour les administrateurs actuellement en poste, les limites imposées au mandat ont pris effet à la date d'entrée en vigueur de la limite de dix ans imposée au mandat le 23 septembre 2004 ou, si elle est postérieure, à la date à laquelle ils ont été respectivement élus pour la première fois. Dans tous les cas, aucun administrateur ne continuera d'exercer ses fonctions après l'assemblée annuelle des actionnaires qui suit son 75^e anniversaire.

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 à la rubrique « Rémunération des administrateurs » dans la présente circulaire.

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 (Frederic W. Cook & Co., Inc.), examine et approuve (ou recommande au conseil d'approuver) le salaire, l'intéressement annuel en espèces et les attributions aux termes de la rémunération à base de titres de capitaux propres de certains hauts dirigeants. Ces dirigeants sont, notamment, les membres de la haute direction visés qui figurent dans le tableau Sommaire de la rémunération de la rubrique « Performance et rémunération en 2013 » dans la présente circulaire, les membres de l'équipe de la haute direction, les responsables des fonctions de surveillance 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 capitaux propres 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 suivantes :

- 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 la banque ainsi que tous les employés de Valeurs Mobilières TD sont évalués en ce qui a trait à leur comportement en matière de gouvernance, de contrôle et de gestion des risques dans le cadre du processus d'évaluation annuel du rendement. Les résultats provenant de cette évaluation sont pris en considération lorsque les décisions de fin d'exercice sont prises en matière de rémunération et de rendement;
- le CRH a le pouvoir de réduire les attributions incitatives annuelles (y compris les intéressements en espèces et bases d'actions) à zéro en vertu de tous les plans visant la haute direction;
- le CRH a le pouvoir de réduire ou d'annuler la rémunération différée non acquise;
- 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 est donnée à la rubrique « Conseillers indépendants » dans la présente circulaire.

Rémunération du chef de la direction

Le conseil évalue chaque année le rendement du chef de la direction par rapport à des objectifs préétablis. De concert avec le conseiller indépendant du comité, le CRH recommande ensuite au conseil d'approuver le salaire total, l'intéressement annuel en espèces et la rémunération à base de titres de capitaux propres 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 2013 est plus amplement décrite à la rubrique « Rémunération du chef de la direction » dans la présente circulaire.

Autres comités du conseil

Le conseil a formé les quatre 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 attentes des autorités de réglementation et des actionnaires, et que les comités fonctionnent efficacement. Le comité de gouvernance passe en revue les modifications et les soumet au conseil pour approbation. Chaque comité a 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 détaillé sur l'efficacité et le rendement du conseil dans lequel il leur est, entre autres choses, demandé ce que le conseil devrait faire différemment, et quelles devraient être les priorités du conseil pour l'année à venir. Les administrateurs donnent entre autres des commentaires sur l'exécution de la stratégie de la banque, la surveillance de la tolérance au risque et l'efficacité générale des communications entre le conseil et la haute direction.

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. 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 gestion 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 :	Nature de la demande de renseignements :	Coordonnées :
Actionnaire inscrit (votre nom figure sur votre certificat d'actions de TD)	Dividendes non versés, certificats d'actions perdus, succession, changements d'adresse dans le registre des actionnaires, changements du compte bancaire de dividendes, plan de réinvestissement des dividendes, ou élimination de l'envoi en double des documents aux actionnaires, ou interruption (ou reprise) de l'envoi des rapports annuels et trimestriels	Agent des transferts Société de fiducie CST 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
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 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/qtr-2014.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 au bas du formulaire de procuration, vous continuerez de recevoir les rapports annuels. Si vous avez déjà choisi de ne pas recevoir les rapports annuels et aimeriez recommencer à les recevoir, veuillez communiquer avec Société de fiducie CST, 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/2014/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	Pour communiquer directement avec les administrateurs indépendants
<p>Veuillez communiquer avec le Service des relations avec les actionnaires de TD,</p> <ul style="list-style-type: none"> Par téléphone au 416-944-6367 ou au 1-866-756-8936 Par la poste, à l'adresse suivante : La Banque Toronto-Dominion a/s du Service des relations avec les actionnaires de TD C.P. 1, Toronto-Dominion Centre Toronto (Ontario) M5K 1A2 Par courriel, à l'adresse tdshinfo@td.com <p><i>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.</i></p>	<p>Pour communiquer avec les administrateurs indépendants par l'intermédiaire du président du conseil :</p> <ul style="list-style-type: none"> Par la poste, à l'adresse suivante : M. Brian M. Levitt Président du conseil La Banque Toronto-Dominion C.P. 1, Toronto-Dominion Centre Toronto (Ontario) M5K 1A2 Par courriel, au Service des relations avec les actionnaires de TD, à l'adresse tdshinfo@td.com. <p>Les courriels adressés à M. Levitt aux fins de communication directe avec les administrateurs indépendants seront remis à M. Levitt.</p>

