

LA BANQUE TORONTO-DOMINION

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

Assemblée annuelle du 1^{er} avril 2021

✓ **VOTRE VOTE EST IMPORTANT**

Votre participation en tant qu'actionnaire compte beaucoup pour nous. Veuillez lire la présente circulaire de procuration de la direction et exercer les droits de vote se rattachant à vos actions.



La Banque Toronto-Dominion

Avis d'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires

Cette année, en raison de la pandémie mondiale de COVID-19, nous convoquerons et tiendrons de nouveau une assemblée annuelle virtuelle des détenteurs d'actions ordinaires. Cette assemblée aura lieu le jeudi 1^{er} avril 2021 à 9 h 30 (heure de l'Est) par diffusion web en direct et par accès audio uniquement par téléphone en direct. Des détails sur la diffusion Web et la ligne téléphonique seront donnés dans la semaine du 29 mars 2021 et figureront à l'adresse : www.td.com/assemblees-annuelles/2021.

La décision de tenir une assemblée virtuelle a été prise en tenant compte de la santé et de la sécurité de nos actionnaires, de nos employés et de notre collectivité. Même si nous ne tenons pas une assemblée en personne cette année, nous assurerons la protection des actionnaires en leur permettant de participer à l'assemblée virtuelle et d'y poser des questions de la manière décrite ci-dessous.

ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

À l'assemblée, il sera demandé aux actionnaires :

1. de recevoir les états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2020 ainsi que le rapport d'audit s'y rapportant
2. d'élire les administrateurs
3. de nommer l'auditeur
4. d'examiner une résolution consultative portant sur la démarche adoptée à l'égard de la rémunération de la haute direction présentée dans la circulaire de procuration de la direction
5. d'étudier les propositions soumises par des actionnaires et décrites aux pages 81 à 83 de la présente circulaire de procuration de la direction
6. d'examiner toute autre question qui peut être dûment soumise à l'assemblée

On peut obtenir des renseignements sur chaque point à l'ordre du jour à compter de la page 9 de la circulaire de procuration de la direction.

Les détenteurs d'actions ordinaires le 1^{er} février 2021 ont le droit de voter à l'égard de chacune des questions soumises au vote à l'assemblée, sous réserve des restrictions applicables de la *Loi sur les banques* (Canada). Au 1^{er} février 2021, 1 818 465 737 actions ordinaires de La Banque Toronto-Dominion étaient en circulation.

À l'assemblée virtuelle, les actionnaires inscrits, les actionnaires non inscrits (véritables) et leur fondé de pouvoir dûment nommé pourront participer, poser des questions et voter « en temps réel » à l'assemblée au moyen du portail en ligne dont il est question ci-dessus en suivant la procédure indiquée dans la circulaire de procuration de la direction. Les autres personnes qui souhaitent assister à l'assemblée virtuelle peuvent le faire au moyen du portail de diffusion Web ou écouter la transmission audio en direct par téléphone. Si vous avez des problèmes à accéder à l'assemblée virtuelle au moyen du portail en ligne, des techniciens seront disponibles pour vous aider (veuillez visiter notre site Web à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles/2021 pour de plus amples renseignements).

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

Par ordre du conseil d'administration,



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

Le 4 février 2021



À l'attention des actionnaires,

Alors que nous faisons face aux défis et aux incertitudes découlant de la pandémie mondiale de la COVID-19 aux côtés de nos clients, de nos employés et des collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités, nous mettrons une fois de plus à profit la technologie pour permettre à nos actionnaires d'assister à l'assemblée annuelle virtuelle des détenteurs d'actions ordinaires. Vous êtes invités à vous joindre à nous à notre 165^e assemblée annuelle par diffusion Web en direct qui aura lieu 1^{er} avril 2021.

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

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

Les actionnaires inscrits et les actionnaires non inscrits (véritables), agissant directement ou par l'intermédiaire de leur fondé de pouvoir dûment nommé, pourront participer, poser des questions et voter « en temps réel » à l'assemblée au moyen du portail en ligne mentionné ci-après en suivant la procédure indiquée dans la circulaire de procuration de la direction. Les autres personnes qui souhaitent assister à l'assemblée virtuelle en direct peuvent le faire au moyen du portail de diffusion Web ou peuvent écouter la transmission audio en direct par téléphone. Si vous n'êtes par ailleurs pas en mesure d'assister à l'assemblée virtuelle en direct, vous pouvez voir la reprise en direct de la manière indiquée ci-après.

- **Diffusion Web et audio en direct** : Des détails sur la diffusion Web et audio seront donnés dans la semaine du 29 mars 2021 et peuvent être consultés à l'adresse : www.td.com/assemblees-annuelles/2021.
- **Reprise** : une version enregistrée de l'assemblée sera également accessible sur notre site Web à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles/2021.

Nous nous réjouissons à la perspective de rencontrer les actionnaires à notre assemblée le 1^{er} avril et nous espérons que vous pourrez y participer.

Recevez nos salutations distinguées.



Brian M. Levitt
Président du conseil



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

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



CIRCULAIRE DE PROCURATION DE LA DIRECTION

À L'INTÉRIEUR

ACCÈS À L'ASSEMBLÉE VIRTUELLE	2	Tableau sommaire de la rémunération	61
RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE	2	Attributions en vertu d'un plan incitatif	62
ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE	9	Performance de la banque et rémunération des dirigeants	64
Réception des états financiers	9	INFORMATION COMPLÉMENTAIRE	65
Élection des administrateurs	9	Démarche en matière de rémunération totale du personnel	65
Nomination de l'auditeur	9	Adhésion aux principes du Conseil de stabilité financière et pratiques en matière de gestion des risques	66
Vote consultatif portant sur la démarche en matière de rémunération de la haute direction	10	Preneurs de risques importants	70
Propositions des actionnaires	11	Information sommaire complémentaire sur la rémunération	70
CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS	12	Prestations en vertu des plans de retraite	72
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	22	Mécanismes relatifs à la retraite de M. Masrani	74
Éléments de la rémunération des administrateurs	22	Obligation au titre des prestations déterminées constituées des membres de la haute direction visés	75
Tableau de la rémunération des administrateurs	23	Obligation au titre des cotisations déterminées constituées des membres de la haute direction visés	75
Exigences d'actionnariat des administrateurs	24	Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle	76
RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE ET ENJEUX ESG CHEZ TD	25	Options d'achat d'actions	78
LETTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES AUX ACTIONNAIRES	31	PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES	81
RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES	35	PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS ET AUTRES OPÉRATIONS AVEC LA BANQUE	92
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	38	ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS	92
DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION	39	APPROBATION DES ADMINISTRATEURS	92
Principes relatifs à la rémunération des dirigeants	39	ANNEXE A — GOUVERNANCE	93
Éléments de la rémunération de la haute direction	39	Politiques et pratiques	93
Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction	40	Rapports du conseil d'administration et des comités	109
Enjeux ESG et rémunération de la haute direction	48	DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS DES ACTIONNAIRES	122
PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION EN 2020	51		
Rémunération en fonction de la performance en 2020 aux termes du plan de rémunération de la haute direction	51		

À moins d'indication contraire, tous les renseignements figurant dans la présente circulaire de procuration de la direction (la circulaire) sont en date du 4 février 2021 et le numéraire est en dollars canadiens. Dans la présente circulaire, la banque et TD renvoient à La Banque Toronto-Dominion, vous et votre renvoient au détenteur des actions ordinaires de la banque et les actions ordinaires et les actions renvoient aux actions ordinaires de la banque.

Des renseignements financiers concernant la banque figurent dans nos états financiers consolidés comparatifs et dans le rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2020 (rapport de gestion). Des renseignements financiers et des renseignements supplémentaires concernant la banque peuvent être consultés sur le site Web de la banque (www.td.com/francais), sur SEDAR (www.sedar.com) et sur le site Web de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis (www.sec.gov), ou être obtenus sans frais sur demande adressée aux Relations avec les actionnaires de TD, dont les coordonnées figurent à la page 122 de la présente circulaire.

ACCÈS À L'ASSEMBLÉE VIRTUELLE

Les actionnaires inscrits et les actionnaires non inscrits (véritables), agissant directement ou par l'intermédiaire de leur fondé de pouvoir dûment nommé, pourront participer, poser des questions et voter « en temps réel » à l'assemblée au moyen du portail en ligne mentionné ci-après en suivant la procédure indiquée ci-dessous à la rubrique « Renseignements sur les droits de vote ». Les autres personnes qui souhaitent assister à l'assemblée virtuelle en direct peuvent le faire au moyen du portail de diffusion Web ou peuvent écouter la transmission audio en direct par téléphone. Si vous n'êtes par ailleurs pas en mesure d'assister à l'assemblée virtuelle en direct, vous pouvez voir la reprise en direct de la manière indiquée ci-après.

- **Diffusion Web et audio en direct** : Des détails sur la diffusion Web et audio seront donnés dans la semaine du 29 mars 2021 et peuvent être consultés à l'adresse : www.td.com/assemblees-annuelles/2021.
- **Reprise** : une version enregistrée de l'assemblée sera également accessible sur notre site Web à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles/2021.

Pour obtenir des renseignements sur la façon d'exercer les droits de vote se rattachant à vos actions, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Renseignements sur les droits de vote » de la présente circulaire.

RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE

SOLLICITATION DES PROCURATIONS

Vous recevez la présente circulaire dans le cadre de la sollicitation par la direction de procurations devant servir à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la banque (l'assemblée) qui aura lieu virtuellement à l'heure et aux fins indiqués dans l'avis d'assemblée annuelle qui accompagne la présente circulaire. La banque sollicite des procurations principalement par la poste. Toutefois, des administrateurs, des dirigeants et des employés de la banque pourraient également communiquer avec vous par téléphone, par écrit ou en personne. La banque a retenu les services de D.F. King pour l'aider dans le cadre de cette procédure, à un coût estimatif de 36 000 \$. La banque assumera les coûts liés à la sollicitation de procurations.

QUI PEUT VOTER

Le 1^{er} février 2021, soit la date servant à déterminer quels actionnaires ont le droit de voter à l'assemblée, on comptait 1 818 465 737 actions ordinaires en circulation, lesquelles donnaient droit de vote à l'égard de chacune des questions soumises au vote à l'assemblée, sous réserve des restrictions applicables de la *Loi sur les banques* (Canada) (la Loi sur les banques). Les droits de vote afférents aux actions ne peuvent être exercés si les actions sont détenues en propriété véritable par :

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

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

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

COMBIEN AI-JE DE DROITS DE VOTE?

Vous avez droit à une voix pour chaque action ordinaire immatriculée à votre nom ou dont vous êtes propriétaire véritable le 1^{er} février 2021 sous réserve des restrictions décrites ci-dessus.

COMMENT EXERCER LES DROITS DE VOTE

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

	Actionnaires véritables	Actionnaires inscrits
Type d'actionnaire	<p>Vous êtes un actionnaire véritable si vos actions ordinaires sont détenues au nom d'un intermédiaire, comme une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières ou un fiduciaire, et que, par conséquent, les actions ne sont pas immatriculées à votre nom.</p> <p>Diverses options s'offrent à vous pour voter. Vous pouvez voter avant l'assemblée, pendant l'assemblée ou vous pouvez nommer une autre personne, appelée un fondé de pouvoir, pour assister à l'assemblée virtuelle et voter en votre nom (voir la partie « Nomination d'un autre fondé de pouvoir » ci-après pour plus de détails).</p> <p>Veillez suivre attentivement les directives qui figurent ci-dessous pour l'option choisie.</p>	<p>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.</p> <p>Diverses options s'offrent à vous pour voter. Vous pouvez voter en personne avant l'assemblée, pendant l'assemblée ou vous pouvez nommer une autre personne, appelée un fondé de pouvoir, pour assister à l'assemblée virtuelle et y voter en votre nom (voir la partie « Nomination d'un autre fondé de pouvoir » ci-après pour plus de détails).</p> <p>Veillez suivre attentivement les directives qui figurent ci-dessous pour l'option choisie.</p>
Assister à l'assemblée virtuelle en tant qu'invité	<p>Les invités peuvent accéder au portail de diffusion Web pour assister à l'assemblée virtuelle, mais ils ne peuvent pas voter à l'assemblée. Pour vous connecter en tant qu'invité, nous vous recommandons de commencer les étapes suivantes au moins 15 minutes avant l'assemblée :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. connectez-vous à l'assemblée virtuelle en suivant les étapes données à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles2021. 2. cliquez sur le lien de la diffusion Web. <p>Choisissez « Invité » sous l'onglet « Lien avec la banque » sur la page d'inscription à la diffusion Web et indiquez les renseignements demandés. Vous serez automatiquement dirigé vers l'assemblée virtuelle après cette étape.</p>	
Comment voter avant l'assemblée virtuelle	<p>Vous devez suivre les directives figurant sur le formulaire de vote que vous avez reçu et le retourner de l'une ou l'autre des façons suivantes :</p> <p>Par Internet : Rendez-vous sur le site Internet suivant : www.proxyvote.com et votez au moyen du numéro de contrôle unique figurant sur votre formulaire d'instructions de vote.</p> <p>Par la poste : Au moyen de l'enveloppe fournie, envoyez par la poste le formulaire d'instructions de vote dûment rempli, signé et daté (au verso).</p> <p>Par téléphone : Composez le 1-800-474-7501 (pour le service en français) ou le 1-800-474-7493 (pour le service en anglais).</p> <p>Par télécopieur : Envoyez le formulaire d'instructions de vote dûment rempli, signé et daté par télécopieur au 905-507-7793 ou au 514-281-8911.</p> <p>Votre intermédiaire doit recevoir vos instructions avant 9 h 30 (heure de l'Est) le 30 mars 2021, soit un jour ouvrable avant la date de dépôt des procurations, le 31 mars 2021. Voir les directives qui figurent sur votre formulaire d'instructions de vote.</p>	<p>Vous devez suivre les directives figurant sur le formulaire de procuration que vous avez reçu et le retourner de l'une ou l'autre des façons suivantes :</p> <p>Par Internet : Si vous détenez un certificat d'actions, rendez-vous sur le site Web suivant : www.astvotemaprocuration.com et votez à l'aide du numéro de contrôle figurant sur votre formulaire de procuration. Si vous détenez vos actions par l'intermédiaire du système d'inscription directe, rendez-vous sur le site Web suivant : www.investorvote.com/TDM et votez à l'aide du numéro de contrôle figurant sur votre formulaire de procuration. Il sera possible de voter jusqu'à 9 h 30 (heure de l'Est) le 31 mars 2021.</p> <p>Par courriel : Si vous détenez un certificat d'actions, vous pouvez voter par courriel en remplissant, en signant et en datant la procuration, en la numérisant par la suite et en envoyant les deux côtés par courriel à l'adresse proxyvote@astfinancial.com. Si vous détenez vos actions par l'intermédiaire du système d'inscription directe, vous ne pouvez pas voter par courriel.</p> <p>Par télécopieur : Vous pouvez voter en remplissant, en signant et en datant (au verso) le formulaire de procuration et en le transmettant par télécopieur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • si vous détenez un certificat d'actions, au 416-368-2502 ou au

	Actionnaires véritables	Actionnaires inscrits
		<p>1-866-781-3111 (sans frais au Canada et aux États-Unis)</p> <ul style="list-style-type: none"> • si vous détenez vos actions par l'intermédiaire du système d'inscription directe, au 1-866-405-9259. <p>Par la poste :</p> <p>Si vous détenez un certificat d'actions ou détenez vos actions par l'intermédiaire du système d'inscription directe, utilisez l'enveloppe fournie et envoyez par la poste le formulaire de procuration dûment rempli, signé et daté (au verso). Pour être valide, votre agent des transferts doit recevoir votre formulaire de procuration au plus tard à 9 h 30 (heure de l'Est) le 31 mars 2021, soit la date de dépôt des procurations.</p>
<p>Comment voter par Internet pendant l'assemblée virtuelle</p>	<p>Si vous souhaitez exercer vos droits de vote pendant l'assemblée virtuelle, vous devrez vous nommer fondé de pouvoir et vous inscrire en suivant les directives suivantes.</p> <p>Étape 1 : Pour vous inscrire à titre de fondé de pouvoir :</p> <p>a) Insérez votre nom à titre de fondé de pouvoir dans l'espace réservé à cette fin sur le formulaire d'instructions de vote que vous avez reçu; signez et datez le formulaire (ne remplissez pas la partie relative à l'exercice des droits de vote) et retournez-le dans l'enveloppe fournie ou de la manière indiquée par votre intermédiaire; ou</p> <p>b) si votre intermédiaire vous offre cette option, rendez-vous à l'adresse www.proxyvote.com et inscrivez le numéro de contrôle indiqué sur le formulaire d'instructions de vote que vous avez reçu et inscrivez votre nom dans la section « Changement de fondé de pouvoir » du site de vote électronique. Dans certains cas, votre intermédiaire peut vous transmettre des documents supplémentaires qui doivent aussi être remplis pour que vous puissiez voter.</p> <p>Votre intermédiaire doit recevoir vos instructions avant 9 h 30 (heure de l'Est) le 30 mars 2021, soit un jour ouvrable avant la date de dépôt des procurations, le 31 mars 2021. Voir les directives qui figurent sur votre formulaire d'instructions de vote.</p> <p>Étape 2 : Communiquez avec AST au 1-866-751-6315 ou au 212-235-5754 au plus tard à 15 h (heure de l'Est) le 31 mars 2021 pour obtenir un numéro de contrôle dont vous aurez besoin pour assister et voter à l'assemblée annuelle.</p> <p>Étape 3 : Lorsque vous serez inscrit à titre de fondé de pouvoir et aurez obtenu un numéro de contrôle d'AST, vous devrez suivre ces directives le jour de l'assemblée. Nous vous recommandons de commencer au moins 15 minutes avant l'assemblée :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Connectez-vous à l'assemblée virtuelle en suivant les étapes données à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles2021. 	<p>Si vous souhaitez exercer vos droits de vote pendant l'assemblée virtuelle, veuillez ne pas remplir ni retourner le formulaire de procuration.</p> <p>Vous devez suivre les directives suivantes le jour de l'assemblée. Nous vous recommandons de commencer au moins 15 minutes avant l'assemblée :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Connectez-vous à l'assemblée virtuelle en suivant les étapes données à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles2021. 2. Cliquez sur le lien de la diffusion Web. 3. Choisissez « Actionnaire » sous l'onglet « Lien avec la banque » sur la page d'inscription à la diffusion Web et indiquez les renseignements demandés. 4. Lorsque vous êtes connecté, cliquez sur l'onglet « Vote » sur la barre de menu. 5. Lorsqu'une fenêtre distincte du navigateur s'ouvre, inscrivez-vous afin de voter en saisissant votre numéro de contrôle à 13 chiffres (qui figure sur le formulaire de procuration joint à la présente circulaire). 6. Saisissez le mot de passe TD2021 (respectez les majuscules). 7. Suivez alors les directives pour voter lorsqu'il vous est demandé de le faire.

	Actionnaires véritables	Actionnaires inscrits
	<ol style="list-style-type: none"> 2. Cliquez sur le lien de la diffusion Web. 3. Choisissez « Fondé de pouvoir » sous l'onglet « Lien avec la banque » sur la page d'inscription à la diffusion Web et indiquez les renseignements demandés. 4. Lorsque vous êtes connecté, cliquez sur l'onglet « Vote » sur la barre de menu. 5. Lorsqu'une fenêtre distincte du navigateur s'ouvre, inscrivez-vous afin de voter en saisissant votre numéro de contrôle à 13 chiffres (que vous avez obtenu auprès d'AST conformément à l'étape 2 ci-dessus). 6. Saisissez le mot de passe TD2021 (respectez les majuscules). 7. Suivez alors les directives pour voter lorsqu'il vous est demandé de le faire. 	
Mise en garde concernant le vote en direct à l'assemblée virtuelle	Une fois que vous vous serez connecté à l'assemblée et que vous aurez accepté les modalités, si vous votez pendant l'assemblée virtuelle à l'égard d'une ou de plusieurs questions soumises à un vote à l'assemblée, vous conviendrez de révoquer toutes les procurations précédemment soumises pour l'assemblée à l'égard de ces questions. Assurez-vous d'être connecté à Internet à tout moment pendant l'assemblée afin de voter lorsque le scrutin concernant les résolutions soumises à l'assemblée commencera.	
Modification de votre vote	<p>Veillez communiquer avec votre intermédiaire pour obtenir des directives sur la manière de révoquer vos instructions de vote.</p>	<p>Si vous avez signé et retourné le formulaire de procuration ci-joint, vous pouvez le révoquer en remettant un avis écrit au secrétaire de la banque de l'une ou l'autre des manières indiquées sur le formulaire de procuration ci-joint au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le 31 mars 2021, ou au président de l'assemblée avant le début de l'assemblée ou de toute autre manière permise par la loi. Votre avis écrit doit indiquer clairement votre intention de révoquer la procuration.</p> <p>Si vous avez voté en ligne avant l'assemblée et souhaitez changer vos instructions de vote, veuillez voter de nouveau au moyen de votre numéro de contrôle en suivant les directives sur le formulaire de procuration que vous avez reçu et en utilisant l'une ou l'autre des façons indiquées ci-dessus.</p>

NOMINATION D'UN AUTRE FONDÉ DE POUVOIR

Les personnes nommées à titre de fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint sont des administrateurs et/ou des dirigeants de la banque. Vous pouvez nommer un autre fondé de pouvoir si vous êtes un actionnaire inscrit ou un actionnaire non inscrit (véritable). **Si vous désirez nommer une autre personne pour vous représenter à l'assemblée, vous pouvez le faire de l'une ou l'autre des manières indiquées ci-dessous. Les procurations doivent parvenir à AST ou au secrétaire de la banque, au moins 24 heures avant l'assemblée.** Les coordonnées de l'agent des transferts de la banque sont indiquées à la page 122 de la présente circulaire et celles du secrétaire de la banque sont indiquées à la rubrique « Propositions des actionnaires » à la page 11 de la présente circulaire.

Actionnaires véritables (Canada seulement)	Actionnaires véritables (États-Unis seulement)	Actionnaires inscrits
<p>Vous devez nommer votre représentant fondé de pouvoir et l'inscrire en suivant ces directives.</p> <p>Étape 1 : Pour inscrire votre fondé de pouvoir :</p> <p>a) inscrivez le nom de votre représentant à titre de fondé de pouvoir dans l'espace réservé à cette fin dans le</p>	<p>Vous devez nommer votre représentant fondé de pouvoir et l'inscrire en suivant ces directives.</p> <p>Étape 1 : Pour inscrire votre fondé de pouvoir,</p> <p>Cochez la case : « To attend the virtual meeting and vote these shares at the meeting » dans le formulaire</p>	<p>Si vous souhaitez nommer un représentant pour vous représenter et voter en ligne à l'assemblée virtuelle, vous devez suivre les étapes suivantes :</p> <p>Étape 1 : Nommer votre fondé de pouvoir en inscrivant son nom dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire de procuration que vous avez reçu et en le retournant avant 9 h 30</p>

Actionnaires véritables (Canada seulement)	Actionnaires véritables (États-Unis seulement)	Actionnaires inscrits
<p>formulaire d'instructions de vote que vous avez reçu; signez et datez le formulaire (ne remplissez pas la partie relative à l'exercice des droits de vote) et retournez-le dans l'enveloppe fournie ou de la manière indiquée par votre intermédiaire; ou</p> <p>b) si votre intermédiaire vous offre cette option, rendez-vous à l'adresse www.proxyvote.com et inscrivez votre numéro de contrôle indiqué sur le formulaire d'instructions de vote ci-joint et inscrivez le nom de votre représentant dans la section « Changement de fondé de pouvoir » du site de vote électronique. Dans certains cas, votre intermédiaire peut vous envoyer des documents supplémentaires que vous devez également remplir pour que votre représentant puisse voter.</p> <p>Votre intermédiaire doit recevoir vos instructions avant 9 h 30 (heure de l'Est) le 30 mars 2021, soit un jour ouvrable avant la date de dépôt des procurations, le 31 mars 2021. Voir les directives qui figurent sur votre formulaire d'instructions de vote.</p> <p>Étape 2 : Votre fondé de pouvoir doit communiquer avec AST au 1-866-751-6315 ou au 212-235-5754 au plus tard à 15 h (heure de l'Est) le 31 mars 2021 pour obtenir un numéro de contrôle pour assister à l'assemblée annuelle.</p> <p>Étape 3 : Lorsque vous avez inscrit votre représentant à titre de fondé de pouvoir et qu'il aura obtenu un numéro de contrôle d'AST, votre fondé de pouvoir doit suivre les directives suivantes le jour de l'assemblée. Nous vous recommandons que votre fondé de pouvoir commence au moins 15 minutes avant l'assemblée :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Connectez-vous à l'assemblée virtuelle en suivant les étapes données à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles/2021. 2. Cliquez sur le lien de la diffusion Web. 3. Choisissez « Fondé de pouvoir » sous l'onglet « Lien avec la banque » sur la page d'inscription à la diffusion Web et indiquez les renseignements demandés. 4. Lorsque vous êtes connecté, cliquez sur l'onglet « Vote » sur la barre de menu. 5. Lorsqu'une fenêtre distincte du navigateur s'ouvre, inscrivez-vous afin de voter en saisissant le numéro de contrôle à 13 chiffres (obtenu auprès d'AST conformément à l'étape 2 ci-dessus). 6. Saisissez le mot de passe TD2021 (respectez les majuscules). 7. Suivez alors les directives pour voter lorsqu'il vous est demandé de le faire. 	<p>d'instructions de vote que vous fournir votre intermédiaire, et retournez le formulaire d'instructions de vote de la manière autorisée par celui-ci demandant ainsi qu'on vous envoie une procuration réglementaire.</p> <p>Veillez suivre les directives de votre intermédiaire et respecter ses délais pour obtenir une procuration réglementaire.</p> <p>Lorsque vous aurez obtenu la procuration réglementaire auprès de votre intermédiaire, veuillez transmettre le document à AST au plus tard à 9 h 30 (heure de l'Est) le 30 mars 2021.</p> <p>Étape 2 : Votre fondé de pouvoir doit communiquer avec AST au 1-866-751-6315 ou au 212-235-5754 au plus tard à 15 h (heure de l'Est) le 31 mars 2021 pour obtenir un numéro de contrôle pour assister à l'assemblée annuelle.</p> <p>Étape 3 : Lorsque vous avez inscrit votre représentant à titre de fondé de pouvoir et qu'il aura obtenu un numéro de contrôle d'AST, votre fondé de pouvoir doit suivre les directives suivantes le jour de l'assemblée. Nous vous recommandons que votre fondé de pouvoir commence au moins 15 minutes avant l'assemblée :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Connectez-vous à l'assemblée virtuelle en suivant les étapes données à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles/2021. 2. Cliquez sur le lien de la diffusion Web. 3. Choisissez « Fondé de pouvoir » sous l'onglet « Lien avec la banque » sur la page d'inscription à la diffusion Web et indiquez les renseignements demandés. 4. Lorsque vous êtes connecté, cliquez sur l'onglet « Vote » sur la barre de menu. 5. Lorsqu'une fenêtre distincte du navigateur s'ouvre, inscrivez-vous afin de voter en saisissant le numéro de contrôle à 13 chiffres (obtenu auprès d'AST conformément à l'étape 2 ci-dessus). 6. Saisissez le mot de passe TD2021 (respectez les majuscules). 7. Suivez alors les directives pour voter lorsqu'il vous est demandé de le faire. 	<p>(heure de l'Est) le 30 mars 2021, au moyen de l'une des façons mentionnées ci-dessus à « Comment voter avant l'assemblée virtuelle ».</p> <p>Étape 2 : Votre fondé de pouvoir doit communiquer avec AST au 1-866-751-6315 ou au 212-235-5754 avant 15 h (heure de l'Est) le 31 mars 2021 pour obtenir un numéro de contrôle pour assister à l'assemblée.</p> <p>Étape 3 : Lorsque vous avez inscrit votre représentant à titre de fondé de pouvoir et qu'il aura obtenu un numéro de contrôle d'AST, votre fondé de pouvoir doit suivre les directives suivantes le jour de l'assemblée. Nous vous recommandons que votre fondé de pouvoir commence au moins 15 minutes avant l'assemblée :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Connectez-vous à l'assemblée virtuelle en suivant les étapes données à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles/2021. 2. Cliquez sur le lien de la diffusion Web. 3. Choisissez « Fondé de pouvoir » sous l'onglet « Lien avec la banque » sur la page d'inscription à la diffusion Web et indiquez les renseignements demandés. 4. Lorsque vous êtes connecté, cliquez sur l'onglet « Vote » sur la barre de menu. 5. Lorsqu'une fenêtre distincte du navigateur s'ouvre, inscrivez-vous afin de voter en saisissant votre numéro de contrôle à 13 chiffres (obtenu auprès d'AST conformément à l'étape 2 ci-dessus). 6. Saisissez le mot de passe TD2021 (respectez les majuscules). 7. Suivez alors les directives pour voter lorsqu'il vous est demandé de le faire.

Vote fondé de pouvoir doit assister à l'assemblée virtuelle par diffusion Web en direct pour que votre vote soit pris en compte.

EXERCICE DE VOTRE DROIT DE VOTE PAR PROCURATION

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

Si vous nommez les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint à titre de fondés de pouvoir, à moins d'indication contraire, les droits de vote afférents à vos actions seront exercés à l'assemblée de la façon suivante :

- **POUR l'élection de chaque candidat dont le nom figure sous la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs »;**
- **POUR la nomination d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeur;**
- **POUR la démarche en matière de rémunération de la haute direction, qui est présentée dans les rubriques « Rapport du comité des ressources humaines » et « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » de la présente circulaire; et**
- **CONTRE chacune des propositions des actionnaires décrites aux pages 81 à 83.**

APPROBATION DES ACTIONNAIRES

Chacune des questions indiquées dans la présente circulaire doit être adoptée à la majorité simple des voix exprimées, en ligne à l'assemblée virtuelle ou par procuration.

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

Le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote ci-joint donne aux personnes qui y sont nommées le pouvoir de voter à leur gré à l'égard des modifications ou changements apportés aux questions indiquées dans la présente circulaire ou des autres questions qui peuvent être dûment soulevées à l'assemblée. En date de l'impression de la présente circulaire, la direction n'est au courant d'aucune modification ou autre question qui pourrait être soumise à l'assemblée. Toutefois, si l'assemblée est dûment saisie d'autres questions, il est prévu que la personne nommée à titre de fondé de pouvoir exercera ces droits de vote comme bon lui semble à l'égard de ces questions.

CONFIDENTIALITÉ DU VOTE

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

RÉSULTATS DE VOTE

Les résultats de vote de l'assemblée sont accessibles peu de temps après l'assemblée sur le site Web de la banque (www.td.com/assemblees-annuelles/2021), au www.sedar.com et au www.sec.gov.

LIVRAISON ÉLECTRONIQUE DES DOCUMENTS AUX ACTIONNAIRES

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

un propriétaire véritable ou un actionnaire inscrit. Le tableau qui suit présente la manière dont les actionnaires peuvent s'inscrire à la livraison électronique.

	Avant l'assemblée	Après l'assemblée
Actionnaires inscrits (certificat)	Rendez-vous au www.astvotemaprocuration.com et utilisez le numéro de contrôle qui figure sur votre formulaire de procuration.	Inscrivez-vous à la transmission électronique à l'adresse https://ca.astfinancial.com/InvestorServices/edelivery?lang=fr ou en communiquant avec AST (dont les coordonnées figurent à la page 122 de la présente circulaire) pour obtenir d'autres directives.
Actionnaires inscrits (système d'inscription directe)	Rendez-vous au www.investorvote.com/TDM et utilisez le numéro de contrôle qui figure sur votre formulaire de procuration.	Inscrivez-vous à la transmission électronique à l'adresse www.computershare.com/investor ou en communiquant avec Computershare (dont les coordonnées figurent à la page 122 de la présente circulaire) pour obtenir d'autres directives.
Propriétaires véritables	Rendez-vous au www.proxyvote.com et utilisez le numéro de contrôle qui figure sur votre formulaire d'instructions de vote.	Communiquez avec votre intermédiaire pour obtenir d'autres directives.

ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

RÉCEPTION DES ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés comparatifs de la banque et le rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2020 (le rapport de gestion 2020) ainsi que le rapport d'audit y afférent seront présentés aux actionnaires de la banque à l'assemblée. Ces documents sont inclus dans le rapport annuel 2020 de la banque, qui est envoyé par la poste aux actionnaires avec la présente circulaire et peut être consulté au www.td.com/francais, au www.sedar.com et dans le rapport annuel sur formulaire 40-F de la banque au www.sec.gov.

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

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

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

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

NOMINATION DE L'AUDITEUR

Le comité d'audit du conseil d'administration a évalué le rendement et l'indépendance d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (EY) et le conseil recommande de renouveler le mandat d'EY en tant qu'auditeur de la banque (l'auditeur nommé par les actionnaires) jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. À moins d'indication contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter POUR le renouvellement du mandat d'EY en qualité d'auditeur nommé par les actionnaires. EY a été nommée à titre d'auditeur nommé par les actionnaires pour l'exercice terminé le 31 octobre 2020, conformément à la Loi sur les banques et à la recommandation du comité d'audit, et agit à titre d'auditeur externe indépendant exclusif de la banque depuis le commencement de l'exercice terminé le 31 octobre 2006. Un représentant d'EY assistera à l'assemblée virtuelle et pourra répondre à vos questions.

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

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

Le comité d'audit de la banque a mis en œuvre une politique restreignant les services que l'auditeur nommé par les actionnaires peut fournir au nom de la banque, de ses filiales et les entités sur lesquelles il a une influence notable. Les services devant être fournis par l'auditeur nommé par les actionnaires, de même que les honoraires correspondant à ces services, doivent être autorisés en vertu de la loi et de la politique, et nécessitent aussi l'approbation préalable du comité d'audit aux termes de la politique. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les politiques d'approbation préalable et les honoraires pour les services de l'auditeur nommé par les actionnaires, veuillez consulter la notice annuelle 2020 de la banque (au www.td.com/francais/investisseurs/accueil/rapports-financiers/notices-annuelles/notices.jsp ou au www.sedar.com).

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

(en millions de dollars)	Honoraires versés à Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L.		
	2020	2019	2018
Honoraires d'audit ¹⁾	28,3	26,4	26,5
Honoraires pour services liés à l'audit ²⁾	1,3	1,5	1,4
Honoraires pour services fiscaux ³⁾	1,5	1,8	2,7
Autres honoraires ⁴⁾	1,7	0,5	1,8
Total ⁵⁾	32,8	30,2	32,3

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

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

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

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

« IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans diminuer le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent la démarche en matière de rémunération de la haute direction présentée dans les rubriques Rapport du comité des ressources humaines et Démarche en matière de rémunération de la haute direction qui se trouvent aux pages 35 à 50 de la circulaire de procuration de la direction. »

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

à communiquer un résumé de la démarche entreprise ainsi qu'une explication de tout changement apporté en conséquence à la rémunération de la haute direction dans les six mois qui suivent l'assemblée des actionnaires et, dans tous les cas, au plus tard dans la circulaire de procuration de la direction relative à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

Lors de son assemblée annuelle des actionnaires 2020 qui a eu lieu le 2 avril 2020, les actionnaires ont approuvé quant à 94,5 % le vote consultatif non exécutoire de la banque sur la démarche en matière de rémunération de la haute direction énoncée aux rubriques « Rapport du comité des ressources humaines » et « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » de la circulaire de procuration de la direction 2020 de la banque.

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

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

Les propositions d'actionnaires qui ont été soumises aux fins d'examen à l'assemblée figurent à compter de la page 81 de la présente circulaire. Si ces propositions sont soumises à l'assemblée, à moins d'indication contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter CONTRE chacune de ces propositions.

Le conseil vous recommande de voter CONTRE chacune des propositions des actionnaires qui figurent aux pages 81 à 83 de la présente circulaire. Les motifs d'opposition du conseil à ces propositions figurent également aux pages 81 à 83 de la présente circulaire.

Pour que les propositions des actionnaires, y compris les nominations aux postes d'administrateurs aux termes de la politique sur l'accès aux procurations de la banque (qui peut être consultée sur le site Web de la banque), soient examinées à la prochaine assemblée des actionnaires, elles doivent être reçues avant le lundi 8 novembre 2021. Les propositions doivent être adressées à l'attention du secrétaire, Service juridique, La Banque Toronto-Dominion, TD Bank Tower, 66, rue Wellington Ouest, 15^e étage, Toronto (Ontario) M5K 1A2, ou par courrier électronique à l'adresse tdshinfo@td.com.

CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

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

Indépendance		Durée du mandat		Diversité selon le sexe		Diversité — autres	
Indépendant	93 %	0 à 5 ans	36 %	Femmes	36 %	Minorités visibles,	29 %
Non indépendant	7 %	6 à 10 ans	43 %			Autochtones, LGBTQ2+	
		11 à 15 ans	21 %			ou personnes handicapées	

INDÉPENDANCE

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

DURÉE DU MANDAT

Au 31 octobre 2020, la durée moyenne du mandat de nos candidats est de sept ans. La répartition de la durée des mandats présentée dans le tableau ci-dessus permet un équilibre entre les perspectives nouvelles ainsi que l'expérience et les connaissances de l'entreprise acquises au fil du temps. Vous trouverez de plus amples informations concernant l'âge de la retraite et le nombre de mandats limité à la page 106 de la présente circulaire.

DIVERSITÉ

Le conseil d'administration s'engage à être constitué de personnes hautement chevronnées possédant un vaste éventail de compétence et ayant une combinaison appropriée d'expérience, d'expertise et de perspectives. Cet engagement est essentiel pour permettre au conseil de s'acquitter de ses vastes responsabilités. Comme il est indiqué dans la politique en matière de diversité du conseil, lorsque le comité de gouvernance recherche et évalue des candidats chevronnés ayant les compétences nécessaires pour siéger au conseil, il tient compte de critères de diversité représentant les collectivités que TD dessert et au sein desquelles elle exerce ses activités, y compris la diversité en matière de compétence, d'expérience régionale et sectorielle, de sexe, d'âge, de race, d'antécédents culturels et d'autres caractéristiques, tout en reconnaissant que le conseil se compose d'un nombre limité de personnes.

Pour appuyer la politique en matière de diversité du conseil de la banque, le conseil a comme objectif que les femmes et les hommes représentent chacun au moins 30 % des administrateurs indépendants du conseil. Cette année, les femmes représentent 38 % (5 sur 13) des candidats aux postes d'administrateurs indépendants de la banque et 36 % (5 sur 14) de tous les candidats aux postes d'administrateurs. En outre, deux des quatre comités du conseil de la banque sont présidés par une femme.

Dans le cadre d'un sondage à participation volontaire mené auprès des candidats au conseil en décembre 2020 et en janvier 2021, il était demandé aux candidats s'ils s'identifiaient comme une personne faisant partie d'une minorité visible¹⁾, une personne d'origine autochtone²⁾, une personne de la communauté LGBTQ2+³⁾ ou une personne handicapée⁴⁾. Selon les résultats de ce sondage, 29 % (4 sur 14) de tous les candidats aux postes d'administrateurs s'identifient comme un membre de l'un de ces groupes.

Vous trouverez de plus amples informations au sujet de la diversité à la page 104 de la présente circulaire.

COMPÉTENCES ET APTITUDES/EXPÉRIENCE

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

1) Une personne faisant partie d'une « minorité visible » est définie comme une personne qui n'est pas de race blanche ou qui n'a pas la peau blanche, autre qu'une personne d'origine autochtone.

2) Une personne « d'origine autochtone » est définie comme une personne membre d'une Première Nation, un Inuit, un Métis, un Amérindien, un natif d'Alaska, un natif d'Hawaï ou autre.

3) Un « membre de la communauté LGBTQ2+ » est défini comme une personne membre de la communauté lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer, bispirituelle et plus.

4) Une « personne handicapée » est définie comme une personne ayant une déficience durable ou récurrente, visible ou invisible, soit de ses capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou d'apprentissage, y compris une déficience découlant de l'audition, de la vue, de la voix, de la mobilité, de l'agilité, de la douleur, de troubles neurologiques, de la mémoire, du développement, de troubles psychologiques ou d'une dépendance, ou qui y est liée.

PROFIL DES ADMINISTRATEURS

Les profils ci-après donnent des renseignements importants sur chaque candidat au poste d'administrateur, y compris des renseignements au sujet de leur expérience, de leur expertise, de leur lieu de résidence principal et de leur participation actuelle dans la banque (sous la forme d'actions ordinaires sur lesquelles ils exercent un droit de propriété véritable, directement ou indirectement, ou un contrôle ou une emprise, ainsi que sous la forme d'unités d'actions différées (UAD) (chacune équivalant à une action ordinaire), comme il est plus amplement décrit aux pages 22 et 23, qui leur sont respectivement créditées dans le cadre de leur rémunération). La valeur totale des actions et l'excédent de cette participation dans la banque de ce candidat par rapport aux exigences d'actionariat (EA) sont fondés sur le cours de l'action de la banque à la fin de l'année civile qui précède et sont présentés en dollars canadiens. Les EA sont plus amplement décrites sous la rubrique « Exigences d'actionariat des administrateurs » à la rubrique « Rémunération des administrateurs » de la présente circulaire.



Amy W. Brinkley

Âge : 65 ans

Charlotte (NC)
É.-U.A.

Indépendante

Administratrice
depuis
septembre 2010

Résultats du vote en
2020 : 99,5 % des
voix

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

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

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

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2020

Conseil	14 sur 14	100 %
Gouvernance	4 sur 4	100 %
Ressources humaines	8 sur 8	100 %
Risque	12 sur 12	100 %
Total combiné	38 sur 38	100 %

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

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

Participation

Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD ²⁾	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2021	2 400	64 621	67 021	4 820 150 \$	4 145 150 \$	7,14
2020	2 400	57 726	60 126	4 378 977 \$	3 703 977 \$	6,49



Brian C. Ferguson

Âge : 64 ans

Calgary (AB) Canada

Indépendant

Administrateur
depuis mars 2015

Résultats du vote en
2020 : 99,0 % des
voix

Expert financier
désigné du comité
d'audit⁴⁾

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

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

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

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2020

Conseil	14 sur 14	100 %
Audit	11 sur 11	100 %
Total combiné	25 sur 25	100 %

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

- Cenovus Energy Inc. (2009 à 2017)

Participation

Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2021	4 573	25 026	29 599	2 128 760 \$	1 453 760 \$	3,15
2020	4 573	20 184	24 757	1 803 052 \$	1 128 052 \$	2,67



Colleen A. Goggins

Âge : 66 ans

Princeton (NJ)

É.-U. A.

Indépendante

Administratrice
depuis mars 2012

Résultats du vote en
2020 : 99,5 % des
voix

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

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

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

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2020

Conseil	13 sur 14	93 %
Risque	12 sur 12	100 %
Total combiné	25 sur 26	97 %

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)⁵⁾

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

Participation

Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2021	8 800	42 287	51 087	3 674 177 \$	2 999 177 \$	5,44
2020	6 800	36 612	43 412	3 161 696 \$	2 488 696 \$	4,68



Jean-René Halde

Âge : 72 ans

Saint-Laurent (QC)
Canada

Indépendant

Administrateur
depuis
décembre 2015

Résultats du vote en
2020 : 99,7 % des
voix

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

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

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

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2020

Conseil	13 sur 14	93 %
Audit	11 sur 11	100 %
Total combiné	24 sur 25	96 %

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

- Technologies D-BOX Inc. (2018 à 2020)
- Rona inc. (2015 à 2016)

Participation

Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2021	2 000	20 505	22 505	1 618 560 \$	943 560 \$	2,40
2020	2 000	16 056	18 056	1 315 018 \$	640 018 \$	1,95



David E. Kepler

Âge : 68 ans

Sanford (MI) É.-U. A.

Indépendant

Administrateur depuis décembre 2013

Résultats du vote en 2020 : 99,8 % des voix

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

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

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

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2020			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)		
Conseil	14 sur 14	100 %	<ul style="list-style-type: none"> • Autoliv Inc. (2015 à aujourd'hui) • Teradata Corporation (2007 à aujourd'hui) 		
Ressources humaines	6 sur 6	100 %			
Risque	12 sur 12	100 %			
Total combiné	32 sur 32	100 %			

Participation						
Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2021	7 006	16 488	23 494	1 689 688 \$	1 014 688 \$	2,50
2020	7 006	14 195	21 201	1 544 069 \$	869 069 \$	2,29



Brian M. Levitt

Âge : 73 ans

Kingston (ON) Canada

Indépendant

Administrateur depuis décembre 2008

Président du conseil depuis janvier 2011

Résultats du vote en 2020 : 99,3 % des voix

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

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

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

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2020			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)		
Conseil	14 sur 14	100 %	<ul style="list-style-type: none"> • The Charles Schwab Corporation (2020 à aujourd'hui) • Domtar Corporation (2007 à aujourd'hui) • Stelco Holdings Inc. (2017 à 2019) • TD Ameritrade Holding Corporation (2016 à 2020) 		
Gouvernance (président)	7 sur 7	100 %			
Ressources humaines	8 sur 8	100 %			
Total combiné	29 sur 29	100 %			

Participation						
Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2021	30 000	114 945	144 945	10 424 444 \$	9 089 444 \$	7,81
2020	30 000	102 949	132 949	9 682 676 \$	8 347 676 \$	7,25



Alan N. MacGibbon

Âge : 64 ans

Oakville (ON) Canada

Indépendant

Administrateur depuis avril 2014

Résultats du vote en 2020 : 99,8 % des voix

Expert financier désigné du comité d'audit⁽⁴⁾

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

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

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

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2020			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)	
Conseil	14 sur 14	100 %	<ul style="list-style-type: none"> • CAE Inc. (2015 à aujourd'hui) 	
Audit (président)	11 sur 11	100 %		
Gouvernance	7 sur 7	100 %		
Risque	12 sur 12	100 %		
Total combiné	44 sur 44	100 %		

Participation			Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁽³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ⁽¹⁾
Année ⁽¹⁾	Actions ordinaires	UAD ⁽²⁾				
2021	4 076	42 223	46 299	3 329 824 \$	2 654 824 \$	4,93
2020	4 076	35 218	39 294	2 861 782 \$	2 186 782 \$	4,24



Karen E. Maidment

Âge : 62 ans

Cambridge (ON) Canada

Indépendante

Administratrice depuis septembre 2011

Résultats du vote en 2020 : 99,3 % des voix

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

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

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

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2020			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)	
Conseil	14 sur 14	100 %	<ul style="list-style-type: none"> • TD Ameritrade Holding Corporation (2010 à 2020) 	
Gouvernance	7 sur 7	100 %		
Ressources humaines (présidente)	8 sur 8	100 %		
Risque	12 sur 12	100 %		
Total combiné	41 sur 41	100 %		

Participation			Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁽³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ⁽¹⁾
Année ⁽¹⁾	Actions ordinaires	UAD				
2021	11 590	50 265	61 855	4 448 612 \$	3 773 612 \$	6,59
2020	11 590	45 918	57 508	4 188 308 \$	3 513 308 \$	6,20



Bharat B. Masrani

Âge : 64 ans

Toronto (ON) Canada

Non-indépendant⁶⁾

Administrateur depuis avril 2014

Résultats du vote en 2020 : 99,5 % des voix

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

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

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

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2020			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)
Conseil	14 sur 14	100 %	<ul style="list-style-type: none"> • The Charles Schwab Corporation (2020 à aujourd'hui) • TD Ameritrade Holding Corporation (2013 à 2020)

Année ¹⁾	Participation		Total des actions ordinaires et des UAD	Pour l'actionnariat exigé et réel des membres de la haute direction, voir « Exigences d'actionnariat » aux pages 55 et 69.
	Actions ordinaires	UAD ⁷⁾		
2021	837 579	301 189	1 138 768	
2020	617 464	286 457	903 921	



Irene R. Miller

Âge : 68 ans

New York (NY) É.-U.A.

Indépendante

Administratrice depuis mai 2006

Résultats du vote en 2020 : 97,6 % des voix

Experte financière désignée du comité d'audit⁴⁾

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

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

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

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2020			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)
Conseil	14 sur 14	100 %	<ul style="list-style-type: none"> • Inditex, S.A. (2001 à 2016) • TD Ameritrade Holding Corporation (2015 à 2020)
Audit	11 sur 11	100 %	
Total combiné	25 sur 25	100 %	

Année ¹⁾	Participation		Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
	Actions ordinaires	UAD				
2021	20 000	96 713	116 713	8 393 999 \$	7 718 999 \$	12,44
2020	20 000	88 373	108 373	7 892 806 \$	7 217 806 \$	11,69



Nadir H. Mohamed

Âge : 64 ans

Toronto (ON) Canada

Indépendant

Administrateur depuis avril 2008

Résultats du vote en 2020 : 99,2 % des voix

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

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

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

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2020			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)	
Conseil	12 sur 14	86 %	• Cineplex Inc. (2017 à aujourd'hui)	
Ressources humaines	8 sur 8	100 %	• Trilogy International Partners Inc. (2015 à aujourd'hui) (auparavant, Alignvest Acquisition Corporation)	
Total combiné	20 sur 22	91 %	• Alignvest Acquisition II Corporation (2017 à 2019)	

Participation			Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD				
2021	14 200	68 798	82 998	5 969 216 \$	5 294 216 \$	8,84
2020	6 600	62 212	68 812	5 011 578 \$	4 336 578 \$	7,42



Claude Mongeau

Âge : 59 ans

Montréal (QC) Canada

Indépendant

Administrateur depuis mars 2015

Résultats du vote en 2020 : 99,8 % des voix

Expert financier désigné du comité d'audit⁴⁾

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

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

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

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2020			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)	
Conseil	14 sur 14	100 %	• Cenovus Energy Inc. (2016 à aujourd'hui)	
Audit	11 sur 11	100 %	• Norfolk Southern Corporation (2019 à aujourd'hui)	
Total combiné	25 sur 25	100 %	• Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (2009 à 2016)	
			• Telus Corporation (2017 à 2019)	

Participation			Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD				
2021	36 547	24 085	60 632	4 360 653 \$	3 685 653 \$	6,46
2020	36 547	19 444	55 991	4 077 825 \$	3 402 825 \$	6,04



Joe Natale

Âge : 56 ans

Toronto (ON) Canada

Indépendant

Nouveau candidat

M. Natale est président et chef de la direction de Rogers Communications Inc., société canadienne diversifiée de communication et de média. Avant d'entrer au service de Rogers, M. Natale a occupé divers postes de haute direction auprès de Telus Corporation de 2003 à 2015, dont celui de président et chef de la direction. Auparavant, M. Natale était associé de KPMG et il a successivement exercé des fonctions de haute direction auprès de KPMG Consulting. M. Natale est titulaire d'un grade de premier cycle en génie électrique de l'Université de Waterloo.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

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

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2020		Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)
Nouveau candidat	s.o.	<ul style="list-style-type: none"> • Rogers Communications Inc. (2017 à aujourd'hui) • Celestica Inc. (2012 à 2017) • LXRandCo, Inc. (auparavant Gibraltar Growth Corporation) (2015 à 2017)

Participation						
Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾⁸⁾
2021	4 000	Néant	4 000	287 680 \$	(387 320) \$	0,43



S. Jane Rowe

Âge : 61 ans

Toronto (ON) Canada

Indépendante

Administratrice depuis avril 2020

Résultats du vote en 2020 : 99,8 % des voix

Experte financière désignée du comité d'audit ⁴⁾

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

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

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

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2020			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)
Conseil	6 sur 6	100 %	<ul style="list-style-type: none"> • Premier Lotteries Capital UK Limited (2019 à aujourd'hui)
Audit	7 sur 7	100 %	
Total combiné	13 sur 13	100 %	

Participation						
Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple de EA ¹⁾⁸⁾
2021	11 273	2 763	14 036	1 009 469 \$	334 469 \$	1,50
2020	3 000	Néant	3 000	218 490 \$	(456 510) \$	0,32

1) Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour 2021 sont indiqués en date du 31 décembre 2020, sauf pour M. Natale, dont les montants des participations pour 2021 sont indiqués en date du 1^{er} février 2021. Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour 2020 sont indiqués en date du 31 décembre 2019. La valeur totale des actions et l'excédent de cette valeur par rapport aux exigences d'actionariat (EA) sont fondés sur le cours de l'action de la banque à la fin de l'année civile qui précède et sont présentés en dollars canadiens. Pour les exercices 2020 et 2021, l'exigence d'actionariat est de 1 335 000 \$ pour le président du conseil et de 675 000 \$ pour les administrateurs indépendants.

2) Le total pour M^{me} Brinkley et M. MacGibbon comprend les UAD gagnées à l'égard de fonctions à titre de membre des conseils de TD Group US Holdings LLC, TD Bank US Holding Company, TD Bank, N.A. et TD Bank USA, N.A. pour 2020 et 2021.

- 3) Pour 2021 et 2020, respectivement, les titres détenus ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto (TSX) le 31 décembre 2020 (71,92 \$) et le 31 décembre 2019 (72,83 \$).
- 4) Au sens de l'Item 407(d)(5)(ii) du Regulation S-K, promulgué par la SEC.
- 5) M^{me} Goggins était, avant le 14 juin 2016, une administratrice de Valeant Pharmaceuticals International, Inc. (Valeant). L'Autorité des marchés financiers (Québec) a rendu des ordonnances d'interdiction d'opérations visant les dirigeants et les administrateurs de Valeant alors que M^{me} Goggins était administratrice de Valeant. Ces ordonnances ont été en vigueur du 31 mars 2016 au 29 avril 2016 et du 17 mai 2016 au 8 juin 2016.
- 6) En raison de son poste, M. Masrani, président du Groupe et chef de la direction de la banque, n'est pas considéré comme un administrateur « indépendant » au sens de la politique de la banque et de l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et est une personne physique faisant partie « du même groupe » au sens de la Loi sur les banques.
- 7) Le total des UAD de M. Masrani comprend des unités d'actions à acquisition conditionnelle (UAAC) qui sont comparables aux UAD et dont les droits ont été acquis. M. Masrani détenait un total de 116 748 UAAC au 31 décembre 2020 et de 111 037 UAAC au 7 février 2020. D'autres détails sur les UAAC figurent à la page 77.
- 8) Les administrateurs doivent remplir leurs EA respectives dans les cinq ans qui suivent la date de leur première élection au conseil.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

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

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

Présences aux réunions du conseil ou de comités

Au cours de la période de 12 mois terminée le 31 octobre 2020, le conseil a tenu neuf réunions régulières et cinq réunions spéciales. Les réunions spéciales sont convoquées suivant un délai plus court que les réunions régulières, lesquelles sont fixées un an ou plus à l'avance. De plus, les administrateurs assistent de temps à autre à des réunions d'autres comités sur invitation. Les administrateurs de la banque ont collectivement assisté à 99 % de toutes les réunions du conseil et des comités applicables au cours de l'exercice 2020. Tous les candidats aux postes d'administrateurs ont assisté à au moins 91 % des réunions pertinentes du conseil et des comités pour l'exercice 2020. La présence aux réunions du conseil et des comités applicables de chaque administrateur pour l'exercice 2020 est présentée dans chaque « Profil des administrateurs » de la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

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

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le tableau suivant présente sommairement les différents éléments de la rémunération des administrateurs pour les administrateurs non membres de la direction pour l'exercice 2020. M. Masrani n'est pas rémunéré pour ses fonctions d'administrateur du fait qu'il est rémunéré en sa qualité de président du Groupe et chef de la direction.

Rémunération en espèces annuelle	2020
Président du conseil ¹⁾	222 500 \$
Autres administrateurs ²⁾	112 500 \$
Attribution fondée sur des titres de capitaux propres ³⁾	
Président du conseil	222 500 \$
Autres administrateurs	112 500 \$
Rémunération supplémentaire par comité	
Président d'un comité du conseil ⁴⁾	52 500 \$
Honoraires supplémentaires par comité ⁵⁾	15 000 \$
Honoraires pour réunions spéciales ⁶⁾ du conseil ou de comités	1 500 \$

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

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

3) Sous réserve de l'approbation du conseil, les administrateurs peuvent recevoir une attribution fondée sur des titres de capitaux propres versée sous forme d'UAD.

4) Au moins la moitié de la rémunération de président de comité est versée en UAD.

5) S'applique aux administrateurs qui siègent à plus d'un comité. Les présidents de comité ne touchent aucuns honoraires supplémentaires en tant que membres du comité de gouvernance.

6) Pour la participation à chaque réunion spéciale (c.-à-d. non prévue) au-delà de cinq réunions spéciales du conseil ou d'un comité au total au cours de l'exercice.

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

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

En vertu du plan d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes de la banque, un administrateur externe peut choisir de recevoir la totalité ou une partie de sa rémunération en espèces annuelle, en espèces, en actions ordinaires ou en UAD, rémunération versée dans tous les cas trimestriellement. Les actions

ordinaires sont évaluées d'après un coût moyen par action ordinaire à la TSX à la date de l'acquisition. Les UAD sont des unités d'actions fictives qui suivent le cours des actions ordinaires, auxquelles s'ajoutent des UAD supplémentaires lorsque des dividendes sont versés sur les actions ordinaires et elles ne comportent aucun droit de vote. Les UAD sont évaluées d'après le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'achat ou la date d'attribution. Les UAD deviennent immédiatement acquises et peuvent être rachetées au comptant après que l'administrateur cesse d'occuper ses fonctions au sein du conseil.

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

TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le tableau ci-dessous résume la rémunération versée aux administrateurs externes pour l'exercice 2020.

Nom ¹⁾	Honoraires gagnés						Attributions fondées sur des actions ⁴⁾	Autre rémunération ⁵⁾	Total ⁶⁾
	Rémunération annuelle en espèces (\$)	Honoraires supplémentaires par comité (\$)	Réunions spéciales ²⁾ (\$)	Président de comité (\$)	Allocation de déplacement (\$)	Total des honoraires annuels ³⁾ (\$)			
William E. Bennett ⁷⁾⁸⁾	56 250	7 500	2 500	26 250	10 000	102 500	—	124 444	226 944
Amy W. Brinkley ⁸⁾	112 500	15 000	10 500	30 625	20 000	188 625	112 500	312 221	613 346
Brian C. Ferguson	112 500	—	5 500	—	20 000	138 000	112 500	—	250 500
Colleen A. Goggins	112 500	—	4 500	—	20 000	137 000	112 500	—	249 500
Mary Jo Haddad ⁷⁾	56 250	—	—	—	—	56 250	—	—	56 250
Jean-René Halde	112 500	—	4 000	—	10 000	126 500	112 500	—	239 000
David E. Kepler	112 500	7 500	7 500	—	20 000	147 500	112 500	—	260 000
Brian M. Levitt	222 500	—	—	—	—	222 500	222 500	—	445 000
Alan N. MacGibbon ⁸⁾	112 500	15 000	14 000	52 500	—	194 000	112 500	345 831	652 331
Karen E. Maidment ⁹⁾	112 500	15 000	10 500	52,500	—	190 500	112 500	5 000	308 000
Irene R. Miller	112 500	—	5 500	—	20 000	138 000	112 500	—	250 500
Nadir H. Mohamed	112 500	—	—	—	—	112 500	112 500	—	225 000
Claude Mongeau	112 500	—	5 500	—	10 000	128 000	112 500	—	240 500
S. Jane Rowe ¹⁰⁾	65 625	—	—	—	—	65 625	112 500	—	178 125

- 1) La rémunération versée à M. Masrani, en sa qualité de président du Groupe et chef de la direction, pour l'exercice 2020, est plus amplement décrite dans le « Tableau sommaire de la rémunération » à la page 61 de la présente circulaire. M. Masrani ne figure pas dans ce tableau parce qu'il était administrateur membre de la direction et a été nommé président du Groupe et chef de la direction de la banque au cours de l'exercice 2015. M. Masrani n'a pas été rémunéré en sa qualité d'administrateur de la banque ou d'administrateur de filiales de la banque (TD Group US Holdings LLC, TD Bank US Holding Company, TD Bank, N.A. et TD Bank USA, N.A.).
- 2) Les montants indiqués dans la colonne « Réunions spéciales » ont été reçus pour des réunions spéciales du conseil et des comités et représentent également les montants versés aux membres du comité d'audit pour agir en tant que membres du comité d'audit des filiales des institutions financières et filiales d'assurance sous réglementation fédérale canadiennes de la banque.
- 3) Les montants indiqués dans la colonne « Total des honoraires annuels » ont été reçus entièrement sous forme d'UAD ou d'actions ordinaires, plutôt qu'en espèces, exception faite de ce qui est indiqué dans le tableau ci-après :

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

- 4) Les UAD attribuées le 12 décembre 2020 visent la période du 1^{er} novembre 2020 au 31 octobre 2021. La juste valeur à la date d'attribution est calculée d'après le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution.
- 5) Le montant indiqué dans la colonne « Autre rémunération » représente la rémunération pour des services rendus à titre de membre du conseil de certaines filiales de la banque. Les administrateurs de TD Group US Holdings LLC ont reçu des honoraires annuels de 60 000 \$ au cours de l'exercice 2020. Les mécanismes de rémunération des administrateurs de TD Bank US Holding Company, de TD Bank, N.A. et de TD Bank USA, N.A. comprenaient les montants suivants en 2020, le cas échéant : une rémunération annuelle en espèces de 77 500 \$ US, une attribution fondée sur des titres de capitaux propres annuelle de 77 500 \$ US, une rémunération supplémentaire de 10 000 \$ US à titre de membre de comité

siégeant à deux comités, une rémunération de 35 000 \$ US à titre de président du comité du risque et du comité d'audit et des honoraires pour réunions spéciales de 1 500 \$ US par réunion après cinq réunions spéciales ou huit réunions de quelque comité. Le cours du change utilisé pour convertir la rémunération en dollars américains, à l'exception de l'attribution fondée sur des titres de capitaux propres annuelle, en dollars canadiens était le cours du change de clôture moyen à la fin du mois du dollar US par rapport au dollar CA pour l'exercice de WM/Reuters (1,3444 \$ CA = 1,00 \$ US). Le cours du change utilisé pour la conversion des attributions fondées sur des titres de capitaux propres annuelles en dollars canadiens était le cours de clôture US/CA de la Banque du Canada le jour de Bourse précédent à la date à laquelle les attributions ont été faites (1,2769 \$ CA = 1,00 \$ US).

- 6) La rémunération totale des administrateurs versée au cours de l'exercice 2020, qui se compose des montants indiqués dans la colonne « Total des honoraires annuels » et des titres de capitaux propres attribués le 12 décembre 2019 ou, dans le cas de M^{me} Rowe, le 3 avril 2020, était de 3 473 125 \$.
- 7) M. Bennett et M^{me} Haddad ne se sont pas portés candidats à la réélection à l'assemblée annuelle qui a eu lieu le 2 avril 2020 et leur rémunération annuelle a donc été calculée au prorata.
- 8) Le montant indiqué dans la colonne « Autre rémunération » représente la rémunération versée à M. Bennett, M^{me} Brinkley et M. MacGibbon pour leurs fonctions de membres du conseil des filiales suivantes de la banque : TD Group US Holdings LLC, TD Bank US Holding Company, TD Bank, N.A. et TD Bank USA, N.A.
- 9) Le montant indiqué dans la colonne « Autre rémunération » représente la rémunération versée à M^{me} Maidment pour ses fonctions de membre du conseil de la filiale de la banque, TD Group US Holding LLC. M^{me} Maidment est devenue membre de ce conseil le 6 octobre 2020 et ses honoraires annuels ont donc été calculés au prorata.
- 10) M^{me} Rowe a été nommée administratrice le 2 avril 2020 et ses honoraires annuels ont donc été calculés au prorata. Elle a reçu une attribution fondée sur des titres de capitaux propres proportionnelle de 65 625 \$ le 3 avril 2020.

EXIGENCES D'ACTIONNARIAT DES ADMINISTRATEURS

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

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

Les EA actuelles visant les administrateurs externes sont les suivantes :

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

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

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS — 2021

Dans le cadre de l'examen de la rémunération versée aux administrateurs, la rémunération est étalonnée par rapport à la rémunération versée par un groupe de sociétés comparables composé de grandes banques et, à des fins de consultation, est aussi examinée par rapport à un groupe composé de grandes sociétés ouvertes canadiennes, énumérées ci-après.

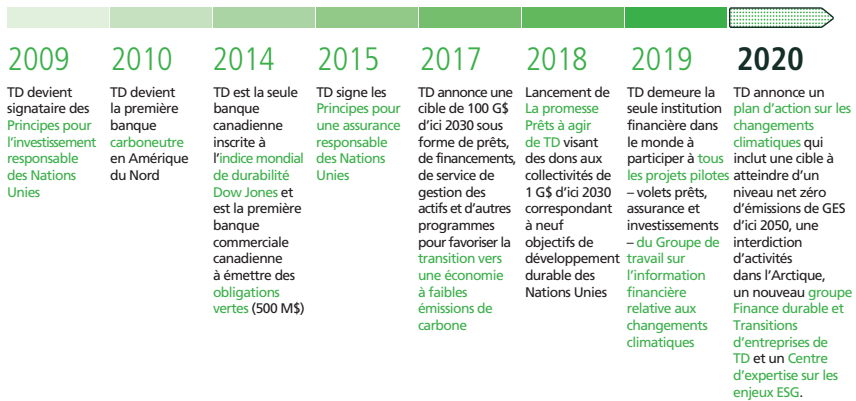
Groupe de sociétés comparables	Groupe de référence
<ul style="list-style-type: none"> • Banque de Montréal • Banque Canadienne Impériale de Commerce • Banque Royale du Canada • La Banque de Nouvelle-Écosse 	<ul style="list-style-type: none"> • BCE Inc. • Compagnie de chemins de fer nationaux du Canada • Canadian Natural Resources Limited • Enbridge Inc. • Compagnie Pétrolière Impériale Ltée • Société Financière Manuvie • Banque Nationale du Canada • Financière Sun Life Inc. • Suncor Énergie Inc. • Corporation TC Énergie

En 2020, un examen exhaustif de la rémunération des administrateurs a été entrepris. Compte tenu de l'incidence de la pandémie sur la banque, ses employés, ses clients et les collectivités au sein desquelles elle exerce ses activités, aucun changement n'a été apporté aux mécanismes de rémunération des administrateurs pour l'exercice 2021.

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE ET ENJEUX ESG CHEZ TD

TD a comme vision d'être la meilleure banque et nous avons comme objectif d'enrichir la vie de nos clients, de nos collectivités et de nos collègues. La responsabilité d'entreprise et les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (enjeux ESG) sont des composantes essentielles de la stratégie de TD qui sont surveillées par le conseil d'administration et régies dans le cadre d'une structure de gouvernance qui met à contribution tous les secteurs de l'entreprise tout en permettant d'établir l'imputabilité des divers éléments qui les composent. Nous avons adopté une démarche intégrée en matière d'enjeux ESG, mettant à la fois l'accent sur les occasions et les risques et intégrant des pratiques responsables à l'échelle de TD afin que nous puissions continuer à assurer une croissance et une valeur durables à long terme dans l'intérêt de toutes nos parties prenantes.

Solide rendement lié aux enjeux ESG depuis une décennie



Faits saillants du rendement lié aux enjeux ESG en 2020

TD estime qu'un solide fondement au chapitre du rendement et de la communication en matière d'enjeux ESG aide à soutenir sa démarche intégrée en matière d'enjeux ESG. TD produira son rapport ESG 2020 en mars 2021 et celui-ci comportera des renseignements sur nos objectifs et notre rendement en matière d'enjeux ESG. Les faits saillants du rendement lié aux enjeux ESG de TD en 2020 sont résumés ci-après.

Reconnaissance internationale

- TD est inscrite à l'indice mondial de durabilité Dow Jones pour la septième année consécutive. TD est maintenant la seule banque établie en Amérique du Nord incluse dans l'indice mondial et elle est la seule banque canadienne à y être incluse pour une sixième année consécutive.
- TD a maintenu une note de A- de CDP en 2020 (auparavant le Carbon Disclosure Project), le système mondial de communication de l'information pour la gestion des risques environnementaux.
- TD a été inscrite à l'indice Bloomberg sur l'égalité des sexes pour la cinquième année consécutive.

Environnement

- En 2020, nous avons annoncé un plan d'action sur les changements climatiques s'appuyant sur notre longue tradition de progrès en matière d'environnement. Le plan inclut les éléments suivants :
 - ✓ Un **objectif visant à atteindre d'ici 2050 un niveau net zéro d'émissions de gaz à effet de serre** liées à nos activités d'exploitation et de financement, conformément aux principes de l'Accord de Paris.
 - ✓ Nous **n'offrirons pas de services financiers propres aux nouveaux projets**, y compris des services-conseils, pour des activités directement **liées à l'exploration, à la mise en valeur ou à la production de pétrole et de gaz dans le Cercle polaire**, notamment au sein de la Réserve faunique nationale de l'Arctique (RFNA).
 - ✓ La création d'un **nouveau groupe Finance durable et Transitions d'entreprises** au sein de Valeurs Mobilières TD pour offrir aux clients des services-conseils et du financement important axé sur la transition et la durabilité à l'échelle mondiale.

- ✓ La création d'un **Centre d'expertise sur les enjeux ESG TD** s'appuyant sur des experts à l'échelle de TD afin de participer aux efforts mondiaux pour améliorer les analyses et mesures de données, investir dans la recherche et appuyer les progrès du milieu universitaire et l'innovation technologique.
- Nous nous sommes joints au **Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF)** afin de soutenir l'élaboration de méthodes de comptabilité du carbone pour les institutions financières à l'échelle internationale.
- Nous avons réalisé la première émission d'**obligations durables** de trois ans **d'une valeur de 500 millions de dollars américains**, la première émission aux termes du cadre d'obligations durables de la banque. Le produit tiré de cette émission sera affecté au financement de projets porteurs d'avantages environnementaux et/ou sociaux.
- Gestions de Placements TD **à lancé de nouveaux fonds communs de placement axés sur des enjeux ESG** qui fournissent des solutions uniques et novatrices pour aider les investisseurs à atteindre leurs objectifs financiers tout en faisant des placements qui cadrent avec leurs valeurs afin d'avoir une incidence positive.

Société

- Pour aider nos clients pendant la pandémie de COVID-19, TD a offert des mesures d'allègement aux clients ayant des difficultés financières au moyen d'**Assistance TD** au Canada et de **TD Cares** aux États-Unis. En outre, nous avons lancé **Conseils TD Prêts pour vous** pour aider les clients à avoir confiance dans leurs choix financiers. L'aide financière directe accordée par TD aux clients comprend le report de paiements de prêt et de paiements minimums des soldes de cartes de crédit, la réduction de taux d'intérêt ainsi que le report de paiement et la réduction des primes d'assurance.
- Nous avons rapidement permis à 60 000 employés de travailler à la maison, y compris les employés de centres de contact au Canada et aux États-Unis et les équipes de négociation en Amérique du Nord et en Europe. TD a également été capable d'**offrir de la formation polyvalente et de réaffecter les employés à l'interne dans toute la banque**, permettant de maintenir la productivité et l'engagement, et de s'adapter aux besoins changeants de l'entreprise. Au moyen de **TD Essor**, nous avons offert de la formation en ligne pour aider les employés à poursuivre leur perfectionnement professionnel et développement personnel en ligne.
- TD a lancé l'**Initiative de résilience de collectivité TD**, attribuant 25 millions de dollars pour renforcer la résilience des collectivités aujourd'hui et à l'avenir.
- Nous avons investi dans nos collectivités au moyen de La promesse Prêts à agir de TD, qui vise à remettre 1 milliard de dollars à des activités philanthropiques d'ici 2030. En 2020, TD a remis plus de **130 millions de dollars** cette fois pour soutenir des organismes à but non lucratif en Amérique du Nord partout où nous exploitons nos activités.
- Nous prenons un engagement plus vaste et à long terme afin d'**accroître la représentation des minorités au sein des dirigeants de la banque de 50 % d'ici 2025, auquel moment ces collectivités représenteront plus de 25 % des leaders de TD. Cet engagement mettra spécifiquement l'accent sur les compétences des personnes noires et autochtones.**
- Nous avons atteint notre objectif d'avoir **40 % des femmes à des postes de vice-présidents et plus** au Canada en 2020.
- Nous avons lancé la **formation sur la sensibilisation à la culture autochtone** en juin 2020 et avons ajouté deux nouveaux modules de formation sur la **compréhension de l'expérience des Noirs et la lutte contre le racisme visant les Noirs/lutte contre le racisme.**

Gouvernance

- Le **programme de formation continue à l'intention des administrateurs** comprend des séances approfondies portant sur différents sujets relatifs aux affaires, à l'économie, à l'entreprise et à la réglementation. Des séances sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance présentées au conseil plénier, sur les risques environnementaux et sociaux présentées au comité du risque, sur les tendances en matière de rémunération et les questions émergentes présentées au comité des ressources humaines et sur l'analyse des changements climatiques présentées au comité de gouvernance sont quelques exemples des sujets traités dans le cadre de ces sessions en 2020.
- Nous avons lancé la nouvelle **évaluation du risque environnemental et social** et des **outils qui tiennent compte des changements climatiques à l'intention des emprunteurs** afin d'avoir une démarche conforme et personnalisée pour évaluer les risques environnementaux et sociaux au niveau de l'emprunteur et de l'opération.

- Nous avons accordé une plus grande importance aux priorités et à la gouvernance en matière d'enjeux ESG au moyen de la création d'un **forum de l'équipe de haute direction** afin d'avoir une surveillance régulière des enjeux ESG et de l'élaboration d'une stratégie sur les changements climatiques.

Gestion du risque environnement et social

Les risques environnementaux et sociaux évoluent rapidement. Pour suivre l'évolution rapide dans ce domaine, TD a accru sa gouvernance des risques environnementaux et sociaux grâce à l'établissement d'une nouvelle fonction de gestion du risque environnement et social dans le cadre de la gestion du risque d'exploitation. Un cadre de gestion du risque environnemental et social à l'échelle de l'entreprise qui fixe les principes directeurs et définit les principaux piliers des activités de gestion des risques environnementaux et sociaux a été élaboré et mis en œuvre. Le cadre de gestion du risque environnemental et social décrit l'équilibre entre la surveillance centrale et la gestion des risques avec des responsabilités claires pour chaque secteur d'activité dans la gestion des risques environnementaux et sociaux. Les secteurs d'activité sont en bout de ligne responsables des risques dans leurs portefeuilles respectifs et sont chargés de superviser la performance par rapport aux politiques de gestion du risque environnemental et social contrôlées au niveau central et/ou propres à chaque secteur d'activité et le respect de ces politiques. Le groupe de gestion du risque environnemental et social a la responsabilité de la supervision de la gestion du risque environnemental et social, y compris l'établissement de politiques, de processus et de gouvernance des risques pour repérer, évaluer, contrôler et surveiller les risques environnementaux et sociaux, y compris les risques liés au climat, et faire des rapports sur ceux-ci. Le cadre de gestion du risque environnemental et social de la banque et sa démarche en matière de gestion des risques sont conformes au cadre de gestion des risques d'entreprise de TD et à son énoncé en matière d'appétit pour le risque, qui inclut les principes et mesures en matière de gestion du risque environnemental et social. Pour des renseignements supplémentaires au sujet de la démarche de la banque en matière de gestion du risque environnemental et social, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Gestion des risques » du rapport annuel 2020 de la banque.

Engagement du conseil en matière d'enjeux ESG

	Sommaire des responsabilités	Engagement en matière d'enjeux ESG en 2020
Conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> • Approuve la stratégie et les objectifs d'entreprise de TD et supervise l'adoption, la mise en œuvre et la surveillance de la performance, y compris à l'égard de la responsabilité d'entreprise de TD ainsi que de la stratégie et des objectifs en matière de questions d'ordre environnemental et social • Approuve l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de TD et les mesures connexes, y compris les risques environnementaux et sociaux • Supervise la culture de gestion des risques de TD ainsi que la recherche et la surveillance des principaux risques et des risques émergents touchant TD et s'assure de la gestion efficace de ces risques conformément à l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de TD et son cadre de gestion des risques d'entreprise, y compris le risque environnemental et social • Donne le ton pour l'établissement de la culture d'intégrité et de conformité de TD au moyen de son Code de conduite et d'éthique professionnel, son cadre de mise en œuvre de la culture et la politique de gestion du risque lié à la conduite, et en assure la supervision <p>Pour de plus amples renseignements, il y a lieu de se reporter à la charte du conseil d'administration de TD.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Survol du cadre de gestion, de la stratégie et de priorité en matière d'enjeux ESG de TD, y compris l'évolution du secteur • Examens réguliers du tableau de pointage sur les risques d'entreprise de TD (y compris le risque environnemental et social) (un risque principal) • Approbation de la Déclaration sur l'esclavage et la traite des personnes de TD • Mises à jour du Conseil de la diversité et de l'inclusion de la direction de TD • Mise à jour sur le programme Conseils TD Prêts pour vous • Mise à jour annuelle sur le programme de cybersécurité de TD • Le conseil a également reçu des rapports des présidents de comité après chaque réunion de comité concernant les activités des comités y compris celles décrites ci-après.

	Sommaire des responsabilités	Engagement en matière d'enjeux ESG en 2020
<p>Comité de gouvernance</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Surveille et supervise la conformité de TD à son objet et à sa stratégie, sa performance et sa communication de l'information en matière de responsabilité d'entreprise et sur les questions d'ordre environnemental et social, y compris : <ul style="list-style-type: none"> — se tient au courant des tendances et des pratiques exemplaires en ce qui trait à la communication de l'information sur les questions d'ordre environnemental et social — donne des mises à jour au conseil sur les questions d'ordre environnemental et social — examine la Déclaration sur l'esclavage et la traite de personnes de TD • Élabore et recommande au conseil des principes de gouvernance, y compris le Code de conduite et d'éthique professionnel, visant à favoriser une saine culture de gouvernance • Supervise le risque lié à la conduite à l'échelle de l'entreprise • Supervise la formation continue des administrateurs, notamment à l'égard de la responsabilité d'entreprise et des enjeux ESG • Supervise les pratiques en matière de participation des actionnaires <p>Pour de plus amples renseignements, il y a lieu de se reporter à la charte du comité de gouvernance de TD.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour sur la communication de l'information, la stratégie et la performance en matière d'enjeux ESG et examen du rapport ESG de TD • Mise à jour sur l'analyse du climat • Examen du Code de conduite et d'éthique professionnel de TD et du rapport de processus d'attestation • Examen du rapport annuel sur les commentaires des actionnaires • Rapport sur les résolutions des actionnaires relatives aux enjeux ESG • Rapport sur la culture et l'intégrité de TD et mise à jour sur l'évolution du cadre de mise en œuvre de la culture de TD • Mises à jour et rapports trimestriels sur la gestion du risque d'entreprise lié à la conduite • Dans le cadre de 17 réunions avec des actionnaires institutionnels en 2020, le président du conseil/comité de gouvernance et le président du CRH ont discuté des enjeux ESG soulevés par les actionnaires. • Les équipes Relations avec les investisseurs et Responsabilité d'entreprise de TD ont tenu 23 réunions portant sur les enjeux ESG avec les actionnaires.
<p>Comité du risque</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Approuve le cadre de gestion des risques d'entreprise (cadre de gestion des risques) de TD et ses principaux risques qui figurent dans le cadre de gestion des risques • Examine et recommande l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de la banque aux fins d'approbation par le conseil et supervise la gestion de son profil de risque et de sa performance par rapport à l'appétit pour le risque, notamment l'examen et l'approbation des principaux cadres et politiques de gestion des risques • Fournit une tribune pour l'analyse des tendances en matière de risque d'entreprise et des risques actuels et émergents, y compris les risques environnementaux et sociaux <p>Pour de plus amples renseignements, il y a lieu de se reporter à la charte du comité du risque de TD.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Examens réguliers du tableau de pointage sur les risques d'entreprise de TD, y compris le risque environnemental et social (un risque principal) • Mises à jour régulières sur la surveillance des risques liés au climat et de leur incidence éventuelle sur les activités de TD • Rapport approfondi sur la gestion du risque environnemental et social de TD

	Sommaire des responsabilités	Engagement en matière d'enjeux ESG en 2020
Comité des ressources humaines (CRH)	<ul style="list-style-type: none"> • S'assure que la stratégie liée au personnel, la structure organisationnelle et les stratégies de rémunération de la banque, ainsi que ses plans, politiques et pratiques soient conformes à la réalisation durable des ambitions stratégiques de la banque, de ses objectifs d'affaire et de sa gestion rigoureuse de ses activités et risques, et qu'elles préservent sa culture unique et inclusive • Examine et approuve le cadre de mise en œuvre de la culture de la banque • S'assure que la banque a des politiques et des programmes en vigueur pour favoriser un environnement de travail et d'affaires sain et sécuritaire pour les employés et promouvoir le bien-être des employés <p>Pour de plus amples renseignements, il y a lieu de se reporter à la charte du comité des ressources humaines de TD.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Suivi de la réponse aux répercussions continues de la pandémie sur les collègues • Examen de la stratégie, de la performance et des initiatives en matière d'inclusion et de diversité • Approbation du cadre de mise en œuvre de la culture de la banque et supervision des indicateurs de culture, y compris les rapports sur la conduite éthique et les comportements respectueux en milieu de travail • Intégration d'autres mesures ESG dans le cadre de rémunération de la haute direction pour l'équipe de haute direction de la banque • Dans le cadre de 17 réunions avec des actionnaires institutionnels en 2020, le président du conseil/comité de gouvernance et le président du CRH ont discuté des enjeux ESG soulevés par les actionnaires
Comité d'audit	<ul style="list-style-type: none"> • Supervise la présentation de l'information financière et l'efficacité des systèmes et des processus de contrôle interne dans les domaines de la présentation de l'information (financière, d'exploitation et liée au risque) et des activités • Supervise la division d'audit interne de la banque <p>Pour de plus amples renseignements, il y a lieu de se reporter à la charte du comité d'audit de TD.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mises à jour de l'auditeur en chef de la banque sur l'efficacité de la présentation de l'information et les principaux contrôles internes à l'égard des principaux risques et des risques émergents, y compris les risques environnementaux et sociaux et les risques liés au climat

Renforcer la diversité et l'inclusion

Le conseil reconnaît l'avantage concurrentiel que lui offre la diversité de ses membres, et favorise une telle diversité conformément à l'engagement de la banque à l'égard de la diversité et de l'inclusion à tous les niveaux de sa main-d'œuvre.

Comme il est indiqué dans la politique en matière de diversité du conseil de la banque, lorsque le comité de gouvernance recherche et évalue des candidats compétents pour siéger au conseil, il tient compte des critères de diversité représentant les collectivités que TD dessert et au sein desquelles elle exerce ses activités, y compris la diversité en matière de compétence, d'expérience régionale et sectorielle, de sexe, d'âge, de race, d'antécédents culturels et d'autres caractéristiques, tout en reconnaissant que le conseil se compose d'un nombre limité de personnes. Le conseil a comme objectif que les femmes et les hommes représentent chacun au moins 30 % des administrateurs indépendants du conseil. Lorsque le comité de gouvernance recherche et évalue des candidats compétents pour siéger au conseil, il tient compte des critères de diversité énoncés dans la politique en matière de diversité du conseil de la banque. Les femmes représentent 38 % (5 sur 13) des candidats aux postes d'administrateurs indépendants de la banque et 36 % (5 sur 14) de tous les candidats aux postes d'administrateurs. En outre, 29 % (4 sur 14) de tous les candidats aux postes d'administrateurs

s'identifient volontairement¹⁾ comme une personne faisant partie d'une minorité visible¹⁾, une personne d'origine autochtone²⁾, une personne de la communauté LGBTQ2+³⁾ ou une personne handicapée⁴⁾.

La banque se fixe également des objectifs visant la représentation des femmes et d'autres groupes à d'autres niveaux de direction de la banque. Chaque secteur de la banque évalue à chaque trimestre sa progression respective par rapport à ces objectifs de diversité. À la fin de 2020, la banque a atteint son objectif d'augmenter le niveau de femmes occupant des postes de vice-présidents ou supérieurs au Canada à 40 %. À cette fin, la banque investit beaucoup de ressources dans des mesures visant à promouvoir la diversité et les compétences propres à aider le perfectionnement et l'avancement de ses employés. À l'heure actuelle, les femmes occupent 20 % (2 sur 10) des postes au niveau de haute direction (c.-à-d. l'équipe de haute direction de la banque).

Des renseignements supplémentaires au sujet des activités relatives à la diversité et à l'inclusion de TD et sa performance à cet égard seront inclus dans le rapport ESG 2020 de la banque qui devrait être publié en mars 2021.

Lier les facteurs ESG à la rémunération totale des dirigeants

Un des objectifs du programme de rémunération de la haute direction de la banque est de récompenser les dirigeants qui mettent en œuvre la stratégie de la banque, notamment les facteurs ESG. Les enjeux ESG sont complexes et en constante évolution et comportent une vaste gamme de mesures, dont plusieurs sont subjectives, qui servent à évaluer les progrès réalisés. Pour tenir compte de cette complexité, la banque a intégré des éléments relatifs aux enjeux ESG dans l'établissement de la rémunération de la haute direction d'un certain nombre de manières, y compris dans l'établissement du facteur de performance de l'entreprise servant à créer le compte incitatif, et dans l'évaluation du rendement individuel.

Afin de reconnaître et de traduire l'importance des enjeux ESG pour toutes les parties prenantes, la banque s'appuie en 2021 sur les liens existants et intègre officiellement un certain nombre de mesures ESG supplémentaires dans le plan de rémunération de la haute direction à l'intention de l'équipe de haute direction. Les mesures supplémentaires comportent des objectifs liés aux changements climatiques, à la diversité et à l'inclusion ainsi qu'à l'engagement des employés.

Pour de plus amples renseignements, il y a lieu de se reporter à la rubrique Démarche en matière de rémunération de la haute direction (page 39 à 50).

Rémunération équitable

La banque examine régulièrement ses structures et pratiques pour s'assurer qu'elles fonctionnent de la manière prévue et que les résultats sont appropriés. En 2020, la banque a travaillé en collaboration avec un tiers fournisseur pour effectuer une analyse statistique détaillée de la rémunération afin d'évaluer les différences éventuelles dans les résultats en fonction du sexe et de l'ethnicité. En tenant compte de facteurs comme le niveau, la géographie et les fonctions, l'examen a permis de conclure qu'à la fois pour le salaire de base et la rémunération totale :

- les femmes gagnaient plus de 99 cents pour chaque dollar gagné par les hommes;
- les personnes faisant partie d'une minorité visible au Canada gagnaient plus de 99 cents pour chaque dollar gagné par les personnes ne faisant pas partie des minorités visibles; et
- les employés faisant partie des minorités aux États-Unis gagnaient plus de 99 cents pour chaque dollar gagné par des employés blancs.

Pour de plus amples renseignements sur la rémunération équitable, il y a lieu de se reporter à la rubrique Démarche en matière de rémunération totale du personnel (aux pages 65 et 66).

Pour de plus amples renseignements sur la responsabilité d'entreprise et les enjeux ESG au sein de TD, il y a lieu de se reporter au rapport ESG de TD, au rapport sur La promesse Prêts à agir de TD et le rapport du GIFCC.

- 1) Une personne faisant partie d'une « minorité visible » est définie comme une personne qui n'est pas de race blanche ou qui n'a pas la peau blanche, autre qu'une personne d'origine autochtone.
- 2) Une personne « d'origine autochtone » est définie comme une personne membre d'une Première Nation, un Inuit, un Métis, un Amérindien, un natif d'Alaska, un natif d'Hawaï ou autre.
- 3) Un « membre de la communauté LGBTQ2+ » est défini comme une personne membre de la communauté lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer, bispirituelle et plus.
- 4) Une « personne handicapée » est définie comme une personne ayant une déficience durable ou récurrente, visible ou invisible, soit de ses capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou d'apprentissage, y compris une déficience découlant de l'audition, de la vue, de la voix, de la mobilité, de l'agilité, de la douleur, de troubles neurologiques, de la mémoire, du développement, de troubles psychologiques ou d'une dépendance, ou qui y est liée.

LETTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES AUX ACTIONNAIRES

À l'attention des actionnaires,

Le comité des ressources humaines (CRH ou comité) supervise la conception et la mise en œuvre des politiques en matière de ressources humaines de la banque. En 2020, le comité s'est concentré sur les conséquences pour les employés de la pandémie de COVID-19 en matière de ressources humaines tout en maintenant son attention permanente sur les conséquences en matière de ressources humaines des initiatives de la banque pour faire face à un environnement concurrentiel qui évolue rapidement et aux attentes en constante évolution envers la banque de la part de ses employés et de la société en général. Dans ce contexte, les principales décisions en matière de rémunération prises par le comité étaient les suivantes :

1. Le comité a soutenu les propositions faites par la direction visant à reconnaître le rôle qu'ont joué les employés non membres de la direction en contact avec le public pour permettre à la banque de maintenir sans interruption les services essentiels aux clients tout au long de la pandémie, y compris :
 - des primes de reconnaissance totalisant 1 500 \$ et trois jours de congés payés (500 \$ et un jour de congé payé par mois jusqu'à trois mois le cas échéant) à environ 36 000 employés qui ont dû travailler dans les bureaux ou les succursales/magasins pendant les trois premiers mois de la pandémie; et
 - une prime de remerciement de 500 \$ à plus de 85 000 employés non membres de la direction de la banque qui, malgré des inconvénients personnels et le poids de la pandémie, ont soutenu de façon extraordinaire nos clients pendant cette période difficile.

Le comité a également appuyé la décision de la direction d'offrir aux gestionnaires de personnel des ressources de formation spéciales pour gérer le travail à la maison et leur permettre de reconnaître et d'aider leurs collègues en détresse émotionnelle à la suite de problèmes liés à la pandémie et pour offrir à tous les employés et à leur famille un accès à des conseillers et un accès accru aux services de télé-médecine.

2. Le comité a décidé que les attributions aux termes des plans incitatifs à court et à moyen terme applicables au chef de la direction et aux membres de l'équipe de haute direction seraient établies conformément à la conception du plan, sans l'exercice de pouvoir discrétionnaire de la part du comité, ce qui a donné lieu à un facteur de performance de l'entreprise aux termes du plan de rémunération de la haute direction de 12,7 % en-dessous de la cible, par rapport à 1,2 % en-dessous de la cible en 2019. Le comité a recommandé, et le conseil d'administration a approuvé, la rémunération de M. Masrani fondée sur le facteur de performance moyen applicable aux membres de l'équipe de haute direction, soit 12,7 % sous la cible.
3. Dans le cadre de ses délibérations de fin d'année, le comité a approuvé une proposition par la direction visant à apporter des changements discrétionnaires au plan incitatif pour les quelque 45 000 employés non membres de la direction, ce qui a fait en sorte que les facteurs de performance aux termes de ces plans ont donné lieu (en moyenne) à un résultat plus favorable pour ces employés que le facteur de performance de l'entreprise du plan de rémunération de la haute direction pour les membres de la haute direction.
4. Le comité a approuvé une proposition par la direction visant à augmenter l'incidence des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans l'établissement du montant global au titre du plan de rémunération de la haute direction pour 2021 en ajoutant des mesures relatives à l'inclusion et à la diversité, à l'engagement des employés et aux changements climatiques.

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Au nom du conseil d'administration, le comité supervise la démarche de la banque en matière de rémunération de la haute direction, y compris la rémunération du chef de la direction et de ses subordonnés directs et des membres de l'équipe de haute direction, qui participent tous au plan de rémunération de la haute direction.

La capitalisation en vertu du plan de rémunération de la haute direction pour une année donnée est établie par le comité en tenant compte de la performance de la banque par rapport à un certain nombre de mesures et cibles clés qui correspondent à la stratégie à long terme de la banque et sont fixées au début de l'année. La performance de la banque par rapport à ces mesures et cibles a une incidence sur la capitalisation du montant global au titre du plan de rémunération de la haute direction de ± 20 %. Cette fourchette rapproche le plan de l'appétit pour le risque et de la culture de gestion des risques de la banque en évitant toute incitation à la prise de risques inappropriés et, au fil du temps, rapproche la capitalisation de l'expérience pour les actionnaires. La fourchette répond également aux attentes des autorités de réglementation en ce qui a trait à l'incidence de la gestion du risque découlant de la conception du plan incitatif.

Lorsqu'il prend sa décision finale sur la capitalisation du montant global au titre du plan de rémunération de la haute direction pour une année, le comité évalue la performance générale de la banque et conserve son pouvoir discrétionnaire d'apporter des rajustements aux résultats produits par le cadre de capitalisation du plan de rémunération de la haute direction s'il estime que de tels rajustements sont nécessaires pour rapprocher de façon appropriée la rémunération et la performance. Aucun tel pouvoir discrétionnaire n'a été exercé à l'égard de 2020.

Le comité a discuté de l'incidence de la pandémie sur la rémunération de la haute direction et des autres employés au cours de cinq de ses huit réunions en 2020. Au début de la pandémie, le comité a décidé de ne pas apporter les changements prévus en milieu de l'année aux mesures et cibles du plan de rémunération de la haute direction puisqu'il n'était pas possible de fixer de façon responsable de nouveaux paramètres compte tenu de l'incertitude des perspectives économiques, de la volatilité du marché et des défis extraordinaires de la banque en matière d'exploitation. Plus tard au cours de l'exercice, le comité a évalué de nouveau la performance générale de la banque compte tenu de la pandémie pour préparer son processus de prise de décision de fin d'année et a demandé l'avis de son conseiller indépendant sur, entre autres choses, l'élaboration de pratiques et de réflexions sectorielles en Amérique du Nord.

Le tableau qui suit est un résumé de la performance de la banque en 2020 par rapport aux principales mesures et cibles de performance intégrées dans le cadre de capitalisation du plan de la haute direction, qui établit la capitalisation globale disponible aux fins d'attribution de la rémunération variable au chef de la direction, aux membres de la haute direction visés et aux autres membres de l'équipe de haute direction. Tous les détails de chacune de ces mesures et cibles se trouvent à compter de la page 52.

Mesures d'entreprise annuelles ¹⁾	Cible 2020	Résultat rajusté 2020 ²⁾	Commentaire	Incidence sur la capitalisation
Bénéfice net après impôt (BNAI) (en millions de dollars)	12 762 \$	9 968 \$	Résultats en dessous de la cible	-14,0 %
Expérience clients ³⁾	67,7 %	67,6 %	Résultats en dessous de la cible	-0,1 %
Rendement des capitaux propres corporels attribuables aux actionnaires ordinaires (RCPCAAO) ⁴⁾	13,3 %	15,3 %	Résultats au dessus de la cible	+1,4 %
Autres facteurs	Commentaire			Incidence sur la capitalisation
Mesure du risque	En 2020, TD était conforme à l'appétit pour le risque			Aucun rajustement
Mesures relatives ⁵⁾	La performance de TD était en dessous de la médiane par rapport à celle du groupe de sociétés de référence dans son ensemble			-1,0 %
Initiatives stratégiques	Le comité a conclu que la direction a atteint les objectifs essentiels tout en réagissant efficacement aux défis causés par la pandémie			+1,0 %
Facteur de performance de l'entreprise calculé				-12,7 %

Après la fin de l'exercice, le comité a examiné les résultats créés par le cadre de capitalisation du plan de rémunération de la haute direction qui a donné lieu à un facteur de performance de l'entreprise de -12,7 %. Compte tenu de l'incidence imprévue et sans précédent de la pandémie, le comité a évalué diverses bases possibles de rajustement discrétionnaire pour modifier ce résultat, notamment :

- des modifications au calcul du BNAI en fonction du retrait de certaines provisions pour pertes sur créances prises en 2020 à l'égard des pertes non réalisées, ce qui aurait eu une incidence positive sur le facteur de performance de l'entreprise;
- une autre diminution du facteur de performance de l'entreprise pour tenir compte de la performance du cours des actions de la banque pour l'exercice 2020;
- cohérence avec le résultat de -11 % approuvé par le comité à l'égard de 2008, lorsque le début de la crise financière de 2008/2009 a entraîné la plus récente perturbation comparable de l'économie;
- l'extraordinaire capacité d'adaptation de la banque face aux restrictions applicables à ses activités liées à la pandémie, y compris les mesures prises pour garantir la santé et la sécurité des clients et des employés de la banque et pour reconnaître l'apport des employés non membres de la direction, ainsi que le maintien sans interruption des activités essentielles de la banque et du service aux clients de la banque;
- les résultats de l'engagement des employés dans le premier quartile en 2020, une augmentation par rapport à 2019; et

- l'information relative aux pratiques sectorielles et aux réflexions dont il a été question avec le conseiller indépendant du comité.

Ayant tenu compte de tous les facteurs qu'il a jugés pertinents, le comité a conclu que le résultat de la formule de capitalisation du plan de rémunération de la haute direction rapproche de manière appropriée la rémunération de la haute direction et la performance de la banque en 2020 et qu'il n'était ni souhaitable ni nécessaire d'apporter des rajustements discrétionnaires.

L'incidence de la pandémie sur la performance de la banque a eu des conséquences importantes sur la valeur reçue par les membres de la haute direction en 2020 aux termes du plan d'unités d'actions fondées sur la performance (UAP) sur trois ans de la banque. Premièrement, en raison du facteur de performance de l'entreprise pour 2020, la valeur des UAP attribuées aux membres de l'équipe de haute direction aux termes du plan de rémunération de la haute direction sera de 12,7 % en-dessous de la cible. Deuxièmement, la performance du cours des actions de la banque en 2020 a touché directement et sensiblement la valeur des UAP venant à échéance émises aux membres de la haute direction en 2017. En se basant sur les mêmes motifs que ceux applicables à son jugement au sujet du plan de rémunération de la haute direction, le comité a décidé qu'il n'exercerait aucun pouvoir discrétionnaire à l'égard des résultats du plan d'UAP.

RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION

Au moment de fixer la rémunération du chef de la direction, nous avons tenu compte de la rémunération cible du chef de la direction, du facteur de performance de l'entreprise au titre du plan de rémunération de la haute direction ainsi que de la performance globale de la banque et du chef de la direction (des détails supplémentaires sur le processus utilisé pour évaluer le rendement du chef de la direction se trouvent à compter de la page 53). Compte tenu de ces facteurs, le conseil a approuvé une rémunération directe totale de 10 442 000 \$ pour M. Masrani, soit 1 308 000 \$ de moins que sa cible de 11 750 000 \$. La rémunération variable, qui se compose à fois d'intéressements en espèces et d'attributions fondées sur des titres de capitaux propres, a été attribuée à 12,7 % en-dessous de la cible, soit la capitalisation disponible en vertu du plan de rémunération de la haute direction.

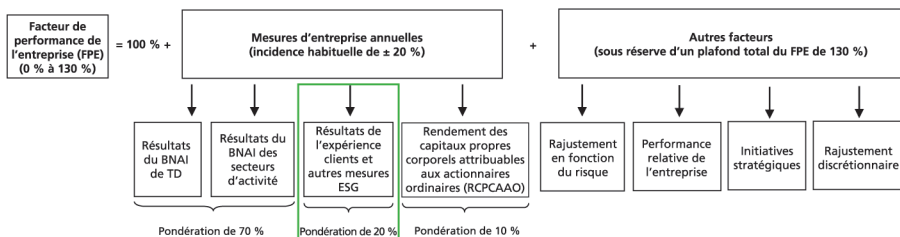
SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS

Tout au long de la pandémie, le comité s'est concentré sur les mesures de gestion visant à atténuer les répercussions de la pandémie sur les employés et à garantir un service ininterrompu aux clients. La banque s'est engagée à ce qu'il n'y ait aucune perte d'emploi liée à la COVID-19 en 2020 et a fourni aux employés un soutien pour l'organisation du travail à la maison, y compris de l'information et de l'équipement ainsi que le remboursement des frais d'installation du bureau à la maison. D'autres fonctions ont été offertes aux membres du personnel des succursales qui sont plus vulnérables au coronavirus ou dont la succursale a été temporairement fermée. Les gestionnaires de personnel ont eu accès à des ressources de formation spéciales pour leur permettre de gérer le travail à la maison et de reconnaître et d'aider les collègues en détresse émotionnelle en raison de problèmes liés à la pandémie. Un accès sans frais à des conseillers a été donné aux employés et aux membres de leur famille ainsi qu'un accès amélioré à des services de télémédecine.

En plus des primes de reconnaissance et de remerciement, le salaire de base a été payé à tous les employés, y compris à ceux qui n'étaient pas en mesure de travailler en raison de la pandémie, que ce soit à cause de l'isolement volontairement, d'une quarantaine, de la fermeture de succursales ou de magasins ou autres, et des congés payés supplémentaires ont été accordés aux employés pour faire face à la fermeture des écoles et à des questions de garde de personnes à charge.

ENJEUX ESG ET RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION (NOUVEAUTÉ POUR 2021)

Conformément aux commentaires reçus des actionnaires en 2019 à l'égard de l'importance de la performance de la banque par rapport aux mesures ESG, le comité a approuvé une proposition de la direction visant à augmenter en 2021 l'incidence du rendement lié aux enjeux ESG sur le cadre de capitalisation du plan de rémunération de la haute direction pour le chef de la direction et l'équipe de haute direction, comme le démontre le diagramme suivant. Les objectifs supplémentaires ont trait aux changements climatiques, à la diversité et à l'inclusion ainsi qu'à l'engagement des employés.



PARTICIPATION DES ACTIONNAIRES

Notre but est de donner des renseignements clairs et détaillés sur les mécanismes de rémunération de la banque et sa démarche en matière de rémunération afin de vous permettre de prendre une décision éclairée lorsque vous exercez votre vote consultatif sur la rémunération de la haute direction à l'assemblée.

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



Brian Levitt
Président du conseil



Karen Maidment
Présidente du comité des ressources humaines

- 1) Des détails sur la formule servant à calculer l'incidence sur la capitalisation pour les mesures d'entreprise annuelles figurent à la page 52 de la présente circulaire. Le BNAI a une pondération de 70 %, l'expérience clients a une pondération de 20 % et le RCPCAAO a une pondération de 10 % des mesures d'entreprise annuelles utilisées pour établir le facteur de performance de l'entreprise. D'autres détails sur l'établissement du facteur de performance de l'entreprise sont donnés à compter de la page 41 de la présente circulaire.
- 2) La banque établit ses états financiers consolidés conformément aux Normes internationales d'information financière (IFRS), aux principes comptables généralement reconnus (PCGR) en vigueur et renvoie aux résultats établis conformément aux IFRS aux résultats « comme présentés ». La banque utilise aussi des mesures financières non conformes aux PCGR appelées des résultats « rajustés » pour évaluer chacune de ses entreprises et mesurer la performance globale de la banque. Pour obtenir des résultats rajustés, la banque retire les « éléments à noter » des résultats comme présentés. Les éléments à noter ont trait aux éléments que la direction estime ne pas être représentatifs de la performance de l'entreprise sous-jacente. La banque estime que les résultats rajustés donnent au lecteur une meilleure compréhension de la manière dont la direction considère la performance de la banque. Les éléments à noter sont donnés dans le tableau 3 à la page 20 du rapport annuel 2020 de la banque. Comme il est décrit, les résultats rajustés diffèrent des résultats comme présentés établis selon les IFRS. Les résultats rajustés, les éléments à noter et les termes connexes utilisés dans le présent document ne sont pas définis aux termes des IFRS et ne sont donc pas nécessairement comparables à des termes analogues utilisés par d'autres émetteurs. Se reporter à la rubrique « Présentation de l'information financière de la banque » à la page 19 du rapport annuel 2020 de la banque pour de plus amples explications.
- 3) Les résultats relatifs à l'expérience clients reposent sur des programmes d'évaluation par sondages qui permettent de suivre l'évolution de l'expérience des clients avec TD. Des détails sur la méthode utilisée pour déterminer les résultats figurent aux pages 42 et 43 de la présente circulaire.
- 4) La cible du RCPCAAO repose sur le RCPCAAO médian des banques de référence canadiennes suivantes : Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Royale du Canada et La Banque de Nouvelle-Écosse. Les capitaux propres corporels attribuables aux actionnaires ordinaires (CPCAAO) correspondent aux capitaux propres attribuables aux actionnaires ordinaires, déduction faite de l'écart d'acquisition, de l'écart d'acquisition théorique et des immobilisations incorporelles liés à une participation dans The Charles Schwab Corporation (Schwab) et TD Ameritrade Holding Corporation (TD Ameritrade) et à d'autres actifs incorporels, déduction faite des passifs d'impôt différé connexes. Le RCPCAAO correspond au bénéfice net comme présenté attribuable aux actionnaires ordinaires après rajustement pour l'amortissement après impôt des immobilisations incorporelles acquises, qui sont traitées comme un élément à noter, en tant que pourcentage du CPCAAO moyen. Le RCPCAAO rajusté est calculé au moyen du bénéfice net comme présenté attribuable aux actionnaires ordinaires, rajusté pour les éléments à noter, en tant que pourcentage du CPCAAO moyen. Le RCPCAAO rajusté constitue une mesure utile de la performance des actifs productifs de la banque, qu'ils aient été ou non acquis ou développés à l'interne. Le CPCAAO, le RCPCAAO et le RCPCAAO rajusté sont toutes des mesures financières non conformes aux PCGR et ne sont pas définis aux termes des IFRS. Les lecteurs sont avisés que les résultats rajustés et les autres mesures rajustées par rapport à une base autre que les IFRS n'ont pas de définition normalisée aux termes des IFRS et ne sont donc pas nécessairement comparables à des termes analogues utilisés par d'autres émetteurs.
- 5) La performance relative est évaluée par rapport aux banques canadiennes suivantes : Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Royale du Canada et La Banque de Nouvelle-Écosse.

RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

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

Karen E. Maidment (présidente); Amy W. Brinkley; David E. Kepler; Brian M. Levitt; et Nadir H. Mohamed

Indépendance

Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants

Réunions

8 au cours de l'exercice 2020, y compris une réunion conjointe avec le comité du risque

Performance

Le CRH a examiné sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2020

- Le CRH supervise la stratégie en matière de ressources humaines de la banque, y compris la gestion des compétences, la formation et le perfectionnement, la planification de la relève et les autres processus servant à repérer, à évaluer et à perfectionner les personnes, les compétences et les capacités nécessaires pour mettre en œuvre les ambitions stratégiques de la banque et préserver sa culture unique et inclusive.
- Le comité supervise de façon générale les programmes de rémunération, de retraite (y compris, notamment des plans de retraite à prestations déterminées et à cotisations déterminées) et d'avantages de la banque.
- Le comité a recours aux services de conseillers indépendants qui l'aident à s'acquitter de ses responsabilités au chapitre de la rémunération.

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

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

En 2020, le CRH s'est notamment acquitté des tâches suivantes :

Stratégie et plans RH, et besoins en matière de personnel

- surveiller la réponse aux conséquences permanentes de la pandémie sur les employés, y compris les mesures et les initiatives liées à la santé et à la sécurité, au bien-être des employés, à la rémunération totale, aux programmes en matière de ressources humaines, notamment de formation et de perfectionnement, et aux conséquences pour la stratégie liée au personnel de la banque, et surveiller la gestion de ces conséquences
- surveiller l'incidence de la transformation de l'entreprise sur la stratégie liée au personnel de la banque et les pratiques connexes en matière de gestion des compétences
- examiner les initiatives stratégiques en matière d'inclusion et de diversité, y compris la démarche et les engagements de la banque afin d'augmenter la représentation des Noirs, des Autochtones et des minorités visibles à des postes de vice-président ou des postes supérieurs
- examiner et approuver un énoncé formel sur le cadre entourant la culture de la banque et examiner la manière dont la banque surveille la conformité au cadre, y compris examiner des rapports sur la conduite éthique et les comportements respectueux en milieu de travail
- surveiller l'évolution de la priorité d'entreprise portant sur l'expérience collègues pour 2020 et des principales initiatives en matière de stratégie liées au personnel
- surveiller les résultats des sondages annuels servant à mesurer l'expérience pour les employés, y compris les principales conclusions et mesures prises

Chef de la direction et membres de la haute direction

- surveiller la performance de la banque tout au long de la pandémie et évaluer l'incidence de la pandémie sur le cadre de rémunération des dirigeants
- examiner et recommander les objectifs de rendement pour le chef de la direction, évaluer le rendement par rapport à ces objectifs et recommander la rémunération pour le chef de la direction au conseil d'administration à des fins d'approbation
- discuter du rendement des membres de l'équipe de haute direction et approuver leur rémunération
- participer à une réunion conjointe avec le comité du risque afin d'obtenir des renseignements pour tenir dûment compte du risque au moment d'établir la rémunération variable globale à la fin de l'exercice pour les dirigeants et les fonds disponibles pour les autres plans incitatifs importants
- examiner et approuver l'ajout de mesures ESG au plan de rémunération de la haute direction en 2021 pour les membres de l'équipe de haute direction
- superviser le processus de gestion des compétences et de planification de la relève pour le chef de la direction et les autres membres de la haute direction, y compris de nouvelles pratiques en matière de gestion des compétences et le perfectionnement des membres de la haute direction, et approuver les plans de relève pour les membres de l'équipe de haute direction et les chefs des principales fonctions de contrôle

Rémunération totale des employés

- examiner les mesures prises pour récompenser et reconnaître les employés non membres de la direction pour les efforts qu'ils ont fournis pour le compte de la banque et ses clients pendant la pandémie ainsi que les initiatives prises pour limiter l'incidence de la pandémie sur la rémunération des employés le cas échéant
- surveiller les résultats en matière de rémunération pour les dirigeants par rapport à ceux pour les employés non membres de la direction, y compris à l'égard des facteurs de performance de l'entreprise utilisés pour établir les attributions au titre de la rémunération variable à la fin de l'exercice et les budgets consacrés aux augmentations du salaire de base à la fin de l'exercice
- examiner les résultats d'une analyse statistique détaillée de la rémunération selon laquelle les femmes gagnaient plus de 99 cents pour chaque dollar gagné par les hommes et que les minorités visibles/minorités gagnaient plus de 99 cents pour chaque dollar gagné par les employés ne faisant pas partie d'une minorité visible/employés blancs, en tenant compte de facteurs comme le niveau, la géographie et les fonctions
- surveiller la démarche de la banque en matière de conception et de gouvernance des plans de rémunération variable, notamment tenir compte du risque lié à la conduite
- examiner et approuver des modifications aux principaux plans incitatifs de la banque, et approuver les attributions globales dans le cadre des principaux plans incitatifs communs de la banque
- examiner un rapport détaillant les ajustements apportés aux évaluations de la performance et aux décisions en matière de rémunération prises à la suite des questions liées à la mauvaise conduite, au contrôle et au risque soulevées au cours de l'année

Conseillers indépendants

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

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

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

	2020	2019
Honoraires liés à la rémunération des dirigeants ¹⁾	323 641 \$	231 680 \$
Autres honoraires	—	—

1) Les honoraires versés reflètent un engagement accru du CRH en raison du caractère sans précédent de l'exercice, de l'incidence de la pandémie sur la rémunération et d'importantes questions de politique, notamment le lien entre les enjeux ESG et la rémunération.

Composition du comité

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

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

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

À l'assemblée de la haute direction, les actionnaires vont se prononcer dans le cadre d'un vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération de la haute direction de la banque telle qu'elle est présentée sous les rubriques « Rapport du comité des ressources humaines » à la page 35 et « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » à la page 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 présente circulaire :

- **Démarche en matière de rémunération de la haute direction** (à partir de la page 39) — Cette section renseigne les actionnaires sur les principes pris en considération par la banque dans le cadre de la conception de programmes de rémunération de la haute direction, les éléments de la rémunération de la haute direction et les principales caractéristiques de l'élaboration du plan de rémunération de la haute direction et des plans fondés sur des titres de capitaux propres.
- **Performance et rémunération en 2020** (à partir de la page 51) — Cette section décrit le lien qui existe entre la rémunération réelle et la performance en 2020 pour les membres de la haute direction visés de la banque, y compris des détails sur la performance de la banque, sur le rendement des membres de la haute direction visés ainsi que sur l'influence exercée tant par la performance de la banque que par le rendement individuel sur la détermination des attributions au titre de la rémunération dans le cadre du plan de rémunération de la haute direction. Cette section présente également la rémunération réelle accordée à chacun des membres de la haute direction visés.
- **Information complémentaire** (à partir de la page 65) — Cette section présente l'information complémentaire exigée par les organismes de réglementation et en vertu des meilleures pratiques de communication recommandées, y compris des détails concernant les pratiques en matière de rémunération totale du personnel, le rapprochement des programmes de rémunération de la haute direction de la banque avec les lignes directrices du Conseil de stabilité financière (CSF), la manière dont la rémunération est liée à l'appétit pour le risque, les preneurs de risques importants, les régimes de retraite, les prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle et le programme d'options d'achat d'actions.

Table des matières

Démarche en matière de rémunération de la haute direction

• Principes relatifs à la rémunération des dirigeants	39
• Éléments de la rémunération de la haute direction	39
• Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction	40
• Enjeux ESG et rémunération des dirigeants	50

Performance et rémunération en 2020

• Évaluer la performance de l'entreprise en 2020	51
• Évaluer le rendement individuel en 2020	53
• Tableau sommaire de la rémunération	61
• Attributions en vertu d'un plan incitatif	62
• Performance de la banque et rémunération des dirigeants	64

Information complémentaire

• Démarche en matière de rémunération totale du personnel	65
• Adhésion aux principes du Conseil de stabilité financière et pratiques en matière de gestion des risques	66
• Preneurs de risques importants	70
• Prestations en vertu des plans de retraite	72
• Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle	76
• Options d'achat d'actions	78

DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

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

PRINCIPES RELATIFS À LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

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

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

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

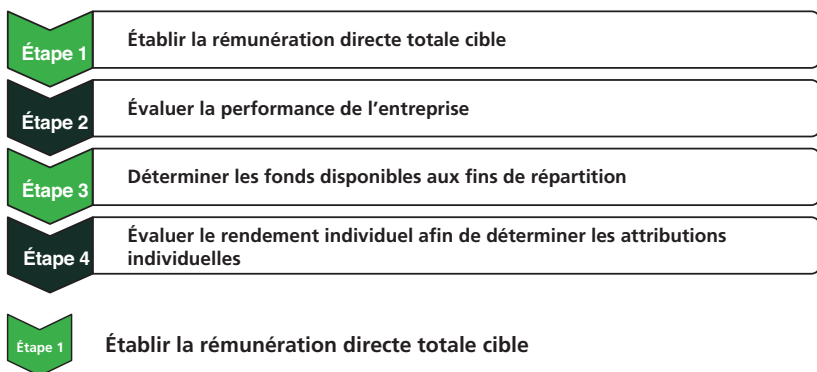
Dans toute la circulaire, la rémunération de la haute direction est discutée en termes de rémunération totale qui, chez TD, comprend les quatre éléments indiqués ci-après :

Élément	Description
Salaire de base	<ul style="list-style-type: none">• Composante fixe de la rémunération totale visant à offrir un niveau de gains de base tout au long de l'année.• Compte tenu de nombreux facteurs, notamment les responsabilités du poste, l'expérience, l'équité interne et la rémunération versée dans le marché.
Rémunération variable	<ul style="list-style-type: none">• Tranche importante de la rémunération totale de tous les membres de la haute direction composée d'une prime en espèces et une rémunération différée fondée sur des titres de capitaux propres.• Les montants attribués (en espèces et en titres de capitaux propres) sont calculés après une évaluation de la performance de l'entreprise et du rendement individuel sur l'année pour lier la rémunération à la performance.• La manière dont sont calculées les attributions versées au titre de la rémunération variable est plus amplement décrite à la rubrique « Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction » à compter de la page 40 de la présente circulaire.
Avantages et avantages indirects	<ul style="list-style-type: none">• Contribution à la santé et au mieux-être des membres de la haute direction et de leur famille.• Les membres de la haute direction participent au même programme d'avantages flexible que les membres du personnel offrant une gamme de garanties d'assurance, notamment santé, dentaire, vie et protection du revenu.• Certains membres de la haute direction sont admissibles à une allocation pour divers frais, notamment des frais liés au mieux-être et au transport, et sont admissibles à une évaluation de santé annuelle.

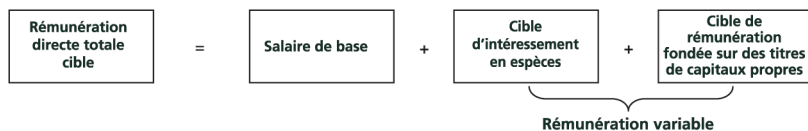
Élément	Description
Mécanismes de pension	<ul style="list-style-type: none"> • Soutien au bien-être financier des membres de la haute direction à la retraite. • Les membres de la haute direction participent aux mêmes mécanismes de pension de base que les membres du personnel, et certains membres de la haute direction canadiens sont admissibles à un plan de retraite complémentaire des dirigeants. • Les plans de retraite sont plus amplement décrits à partir de la page 72 de la présente circulaire.

FONCTIONNEMENT DU PLAN DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

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



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



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

Sociétés de référence

Les sociétés et postes considérés comme faisant partie du marché concurrentiel comportent des responsabilités opérationnelles et géographiques qui sont similaires à celles de chaque dirigeant, le cas échéant. Dans le cas des membres de la haute direction visés, les sociétés suivantes ont été prises en compte au moment de fixer la rémunération cible pour l'exercice 2020 :

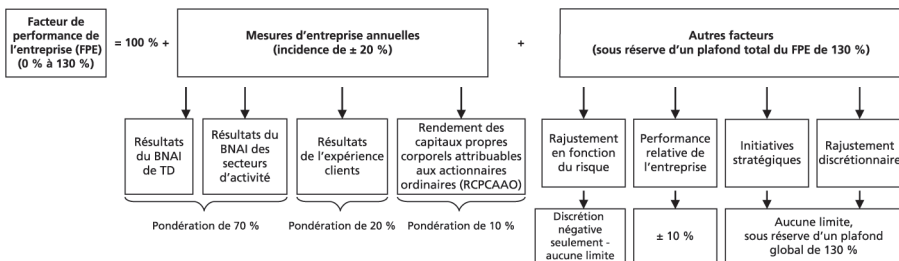
- **Groupe de référence canadien** (tous les membres de la haute direction visés établis au Canada) — Grandes banques canadiennes : Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Royale du Canada et La Banque de Nouvelle-Écosse.
- **Groupe de référence américain** (M. Braca) — Institutions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

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



Évaluer la performance de l'entreprise

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



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

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

La capitalisation en vertu du plan de rémunération de la haute direction pour une année donnée est établie par le comité en tenant compte de la performance de la banque par rapport à un certain nombre de mesures et cibles clés qui correspondent à la stratégie à long terme de la banque et sont fixées au début de l'année. La performance de la banque par rapport à ces mesures et cibles ont une incidence sur la capitalisation du montant global au titre du plan de rémunération de la haute direction d'un maximum de $\pm 20\%$. Cette fourchette rapproche le plan de l'appétit pour le risque et de la culture de gestion des risques de la banque en évitant toute incitation à la prise de risques inappropriés et, au fil du temps, rapproche la capitalisation de l'expérience pour les actionnaires. La fourchette répond également aux attentes de autorités de réglementation en ce qui a trait à l'incidence de la gestion du risque découlant de la conception du plan incitatif.

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

La banque calcule les résultats, y compris le BNAI, de deux façons — résultats « comme présentés », qui sont préparés selon les Normes internationales d'information financière (IFRS), soit les principes comptables généralement reconnus actuels (PCGR), et les résultats « rajustés », qui sont des mesures financières non définies par les PCGR lorsque la banque retire les « éléments à noter », des résultats comme présentés. Les éléments à noter ont trait aux éléments que la direction estime ne pas être représentatifs de la performance de l'entreprise sous-jacente. Les éléments à noter sont assujettis à un processus de gouvernance exhaustif, notamment à un examen par le comité d'audit et à l'approbation subséquente par le conseil, et un rapprochement complet entre les résultats comme préparés et les résultats rajustés est présenté dans les états financiers publiés par la banque.

Le CRH est d'avis que les résultats rajustés donnent une meilleure compréhension de la performance sous-jacente, et c'est pourquoi les résultats du BNAI rajustés présentés dans les états financiers servent

à l'évaluation de la performance de l'entreprise dans le but d'établir les cibles et de calculer les résultats aux fins du plan de rémunération de la haute direction.

Le tableau qui suit présente un rapprochement sommaire du bénéfice net après impôts rajusté et du bénéfice net après impôts comme présenté en 2020 :

(En millions de dollars canadiens)

Bénéfice net — rajusté	9 968
Rajustements pour les éléments à noter, après impôts	
Amortissement pour des immobilisations incorporelles ¹⁾	(225)
Profit net à la vente de la participation de la banque dans TD Ameritrade ²⁾	2 250
Charges liées à l'acquisition de Greystone ³⁾	(98)
Total des rajustements pour les éléments à noter	1 927
Bénéfice net — comme présenté	11 895

- 1) L'amortissement des immobilisations incorporelles se rapporte aux immobilisations incorporelles acquises dans le cadre de l'acquisition d'actifs ou de regroupements d'entreprises y compris les montants après impôts pour l'amortissement des immobilisations incorporelles attribuable à la quote-part du résultat net d'une participation dans TD Ameritrade. L'amortissement des logiciels et des droits de gestion d'actifs est inclus dans l'amortissement des immobilisations incorporelles; toutefois, il n'est pas inclus aux fins des éléments à noter.
- 2) Le 6 octobre 2020, la banque a fait l'acquisition d'une participation d'environ 13,5 % dans Schwab après la réalisation de l'acquisition par Schwab de TD Ameritrade (l'« opération de Schwab »). Par conséquent, la banque a comptabilisé un profit net à la vente de sa participation dans TD Ameritrade, attribuable surtout à un profit sur la réévaluation, à la libération de profits de change cumulés sur les participations dans des établissements à l'étranger contrebalancée par la libération des éléments de couverture désignés et des taxes connexes, ainsi qu'à la libération d'un passif d'impôt différé lié à la participation de la banque dans TD Ameritrade, déduction faite des coûts d'opération directs. Ces montants sont comptabilisés dans le secteur Siège social.
- 3) Le 1^{er} novembre 2018, la banque a fait l'acquisition de Greystone Capital Management Inc., société mère de Greystone Managed Investments Inc. (« Greystone »). La banque a engagé des frais liés à l'acquisition, y compris la rémunération versée à des actionnaires employés sous forme d'actions ordinaires à l'égard du prix d'achat, des frais d'opération directs et de certains autres frais liés à l'acquisition. Ces montants ont été comptabilisés à titre d'ajustements du bénéfice net et déclarés dans le secteur Services de détail au Canada.

Il y a lieu de se reporter à la rubrique « Présentation de l'information financière de la banque » à la page 19 du rapport annuel 2020 de la banque pour de plus amples renseignements. Les éléments à noter sont présentés dans le tableau 3 à la page 20 du rapport annuel 2020 de la banque.

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

Pour l'exercice 2020, le comité a fixé des objectifs de BNAI pour la banque et chacune de ses unités d'exploitation, compte tenu des attentes quant à l'environnement externe (p. ex., une croissance du produit intérieur brut), d'autres facteurs internes comme l'incidence prévue des activités de fusion et acquisition, et des attentes quant à la croissance interne. Cette façon de faire permet de prendre dûment en compte les placements à moyen terme, les postes non récurrents et d'autres variations des attentes d'une année à l'autre.

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

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

L'expérience clients des diverses entreprises de la banque a été évaluée au moyen de l'indice de l'expérience légendaire (IEL). Aux termes de l'IEL, on demande aux clients si leur perception de leur récente expérience avec TD a été ou non exceptionnelle et, en se fondant sur cette expérience, la probabilité qu'ils traitent de nouveau avec TD s'ils ont des besoins financiers à l'avenir. On demande aux clients de noter leur expérience et leur intention d'affaires futures selon une échelle de 10 points (1 étant le plus faible et 10 étant le plus élevé). L'IEL est une note moyenne pondérée des résultats aux questions liées à l'expérience et aux affaires futures, dans chaque cas les résultats reflétant le pourcentage de clients qui ont accordé une note de 9 ou de 10. Une note de l'IEL de 67,6 signifie que, selon une moyenne pondérée, 67,6 % des clients qui ont donné

des commentaires ont donné à la banque une note de 9 ou de 10 sur 10 au moment d'évaluer leur expérience ou leur intention d'affaires futures.

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

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

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

En plus des mesures d'entreprise annuelles, le comité évalue officiellement la performance de l'entreprise au cours de l'exercice par rapport à l'appétit pour le risque de la banque, la performance par rapport aux pairs et la performance par rapport aux initiatives stratégiques indiqués au début de l'exercice. Ces facteurs sont évalués à l'aide de tableaux de pointage exhaustifs, y compris un certain nombre de mesures quantitatives et qualitatives. Chacune de ces composantes sont décrites ci-après.

Rajustement en fonction du risque — La stratégie de la banque comprend une démarche prudente en matière de gestion des risques qui est décrite à compter la page 66 de la présente circulaire. Le comité prend des décisions concernant les rajustements en fonction du risque et les comptes d'attributions finaux après une réunion conjointe avec le comité du risque au cours de laquelle le chef de la gestion des risques présente son évaluation de la performance par rapport à l'appétit pour le risque pour l'année (des renseignements supplémentaires sur l'évaluation se trouvent à la page 68). Ce processus permet au comité de lier l'enveloppe de la rémunération variable des dirigeants à la performance rajustée en fonction des risques de la banque, le cas échéant. Les rajustements en fonction du risque ne peuvent servir qu'à réduire le compte de rémunération variable et aucune limite n'est imposée aux réductions éventuelles. Par conséquent, les attributions au titre de la rémunération variable à la fin de l'exercice (à la fois en espèces et en titres de capitaux propres) pour tous les participants peuvent être réduites à zéro.

Performance relative — Évaluer la performance générale de l'entreprise par rapport aux pairs offre au comité un important cadre contextuel pour l'évaluation de la performance de la banque. Pour réaliser l'examen, le comité tient compte de la performance de TD et des pairs sur un tableau de pointage détaillé de mesures rajustées, y compris la croissance du résultat par action (RPA) (un et trois ans), la croissance des produits d'exploitation, la croissance des dépenses, le coefficient de rendement, le rendement des capitaux propres (RCP) (un et cinq ans), la croissance du BNAI, les provisions pour pertes sur créances (PPC) (y compris les PPC relatives aux actifs dépréciés et les PPC relatives aux actifs productifs), le BNAI, compte non tenu des PPC relatives aux actifs productifs, levier d'exploitation, les demandes de règlement d'assurance et les frais connexes, le bénéfice avant impôts et provisions et des mesures non rajustées, y compris le rendement total pour les actionnaires (RTA) (un et trois ans). Le tableau de pointage permet au comité d'évaluer globalement la performance, à la fois au cours de l'année et à moyen terme, au besoin. Au moment de l'évaluation de la performance de l'entreprise à la fin de l'exercice, aucune pondération officielle des mesures n'est appliquée, et l'effet de la performance relative est limité à plus ou moins 10 % (les résultats typiques s'établissant dans une fourchette de plus ou moins 2,5 %), et l'incidence finale étant harmonisée avec l'évaluation de la performance globale au cours de l'exercice.

Sociétés de référence :

Pour 2020, le RCPCAAO et la performance relative ont été évalués par rapport aux autres quatre grandes banques canadiennes qui sont les plus semblables à la banque quant à la taille et à l'envergure des activités.

Le tableau compare la banque et les sociétés de référence en fonction d'importants critères quant à la taille, notamment l'actif, les produits d'exploitation et la capitalisation boursière.

Note : Les produits d'exploitation se rapportent à l'exercice 2020, l'actif et la capitalisation boursière sont en date du 31 octobre 2020.

(en milliards de dollars) Sociétés comparables	Total de l'actif	Prod. d'expl.	Capitalisation boursière
Banque de Montréal	949,3	25,2	51,2
Banque Canadienne Impériale de Commerce	769,6	18,7	44,4
Banque Royale du Canada	1 624,5	47,2	132,5
La Banque de Nouvelle-Écosse	1 136,5	31,3	67,1
TD	1 715,9	43,6	106,7
Rang de TD (sur 5)	1	2	2

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

Initiatives stratégiques/priorités d'entreprise en 2020

Pour l'exercice 2020, le CRH a approuvé les cinq priorités d'entreprise suivantes :

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

Rajustement discrétionnaire — Le comité a pour objectif de lier de façon appropriée la rémunération à la performance après une évaluation complète de la performance (intégrant tous les éléments indiqués ci-dessus), et il a la capacité d'exercer son pouvoir discrétionnaire au besoin pour atteindre cet objectif. Comme il est indiqué ci-dessus, le processus de fin d'exercice comprend un examen rétroactif des principaux moteurs de la performance au cours de l'exercice, y compris des événements inattendus importants survenus au cours de l'exercice.

Si la banque devait connaître des résultats négatifs dont il n'est pas tenu compte dans la capitalisation de la rémunération, le comité pourrait apporter un rajustement discrétionnaire négatif pour obtenir des résultats adéquats, au-delà de l'effet de plus ou moins 20 % associé aux mesures d'entreprise annuelles dans le plan. Selon la structure du plan, il n'y a aucune limite au rajustement discrétionnaire négatif que le comité peut appliquer, de sorte que, si les circonstances le justifient, le comité peut réduire à néant les attributions au titre de la rémunération variable (y compris en espèces et en titres de capitaux propres).

Lorsqu'il prend sa décision finale sur la capitalisation du montant global au titre du plan de rémunération de la haute direction pour une année, le comité évalue la performance générale de la banque et conserve son pouvoir discrétionnaire d'apporter des rajustements aux résultats produits par le cadre de capitalisation du plan de rémunération de la haute direction s'il estime que de tels rajustements sont nécessaires pour rapprocher de façon appropriée la rémunération et la performance. Aucun tel pouvoir discrétionnaire n'a été exercé à l'égard de 2020. Se reporter à la « Lettre aux actionnaires » à compter de la page 31 pour de plus amples renseignements.



Déterminer les fonds disponibles aux fins de répartition

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

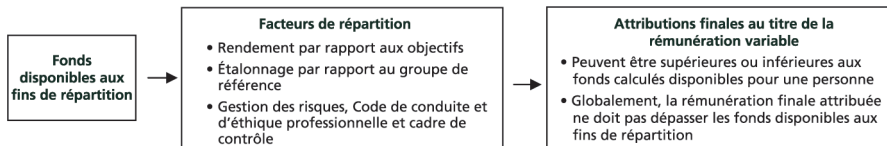
$$\boxed{\text{Fonds disponibles aux fins de répartition}} = \boxed{\text{Somme des objectifs de rémunération variable individuels (espèces + titres de capitaux propres)}} \times \boxed{\text{Facteur de performance de l'entreprise}}$$

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

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 établies pour tenir compte du rendement individuel d'après les facteurs pertinents.



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

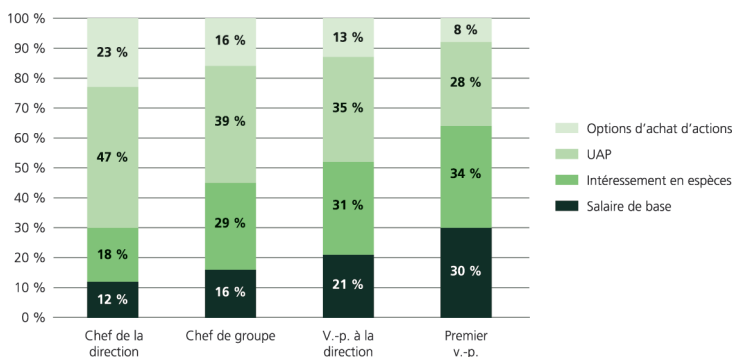
Le rendement individuel évalué par rapport à des objectifs qui ont été établis au début de l'exercice est une considération importante dans la répartition des attributions. Les objectifs individuels sont conformes aux objectifs organisationnels, aux cibles commerciales, aux tableaux de pointage et aux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

Composition de la rémunération

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

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

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



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

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

Unités d'actions fondées sur la performance (UAP)

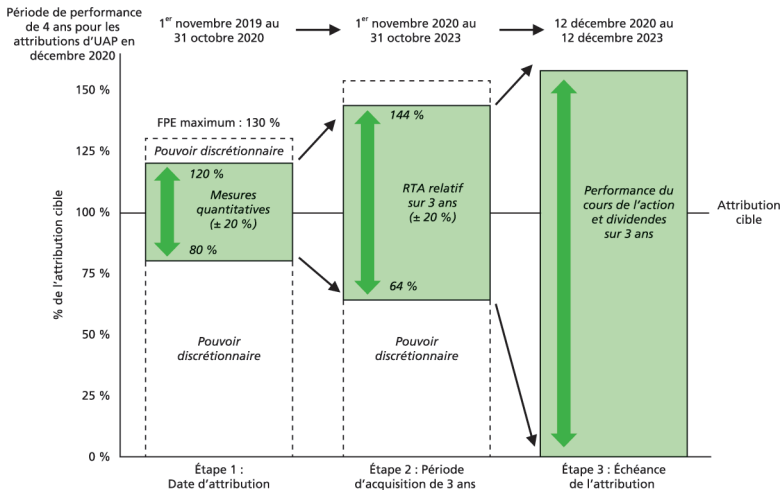
Les UAP sont des unités d'actions fictives dont la valeur suit celle des actions ordinaires de la banque, reçoivent des équivalents de dividendes sous la forme d'unités supplémentaires, sont acquises en bloc et sont assujetties à un rajustement au moment de l'attribution et de l'échéance pour correspondre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

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

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

À titre d'importante institution financière, la banque estime qu'il est très important de concevoir ses programmes de rémunération de façon à éviter de favoriser des comportements qui ne sont pas conformes à l'appétit pour le risque de la banque tout en rapprochant les résultats en matière de rémunération et l'expérience des actionnaires. En évaluant la performance en plusieurs étapes, la banque peut produire des résultats selon le degré de variabilité souhaité sans utiliser de mesures incitatives excessives. Cette façon de faire correspond à l'appétit pour le risque de la banque, renforce la culture souhaitée et se veut une réponse aux préoccupations en matière de réglementation découlant de la crise financière de 2008 et 2009 selon lesquelles un effet de levier excessif dans les programmes de rémunération pourrait entraîner une prise de risque appropriée.

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



Période de performance de quatre ans	Mesures de performance
<p>Étape 1 : Date d'attribution</p> <p>Performance de 0 % à 130 % pendant l'exercice avant l'attribution</p>	<p>Mesures quantitatives :</p> <ul style="list-style-type: none"> Incidence du FPE de ± 20 % d'après les mesures d'entreprise annuelles du BNAI rajusté, de l'expérience clients et du RCPCAAO. <p>Autres facteurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le FPE est rajusté de 0 % à 130 % d'après le rajustement en fonction du risque, la performance relative, les initiatives stratégiques et les rajustements discrétionnaires. Aucune limite ne s'applique aux réductions éventuelles. Les attributions individuelles sont attribuées en fonction de la performance par rapport aux objectifs, à l'écart par rapport au groupe de référence et à la considération des conséquences liées au risque, au contrôle et à la mauvaise conduite.
<p>Étape 2 : Période d'acquisition de trois ans</p> <p>Performance de 0 % à 120 % entre la date d'attribution et la date d'acquisition</p>	<p>Mesures quantitatives :</p> <ul style="list-style-type: none"> Incidence de ± 20 % en fonction du RTA relatif sur trois ans de la banque par rapport au RTA moyen sur trois ans du groupe de référence comme suit : $(RTA \text{ de TD} - RTA \text{ moyen du groupe de référence}) \times 3 + 100$ % <p>Autres facteurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le comité peut annuler la totalité ou une partie des unités d'actions non acquises en circulation dans certaines circonstances, y compris une dérogation à l'appétit pour le risque de la banque.
<p>Étape 3 : Échéance de l'attribution</p>	<p>La valeur d'attribution finale dépend de l'évolution des dividendes et du cours des actions attribuées entre la date d'attribution et l'échéance.</p>

Comme le démontre ce qui précède, l'incidence du rajustement sur la performance aux étapes 1 et 2 crée une fourchette de performance éventuelle de 64 % (80 % à l'étape 1 multiplié par 80 % à l'étape 2) à 144 % (120 % à l'étape 1 multiplié par 120 % à l'étape 2), compte non tenu de l'incidence de l'évolution du cours de l'action sur la durée de trois ans des UAP (une mesure liée à la performance) et de tout pouvoir discrétionnaire exercé par le comité (lequel pouvoir discrétionnaire serait selon toute vraisemblance également lié à la performance). Comme il est indiqué ci-dessus, la banque estime que cette conception du programme incite la direction à se comporter d'une façon permettant d'accroître l'entreprise de la banque sans encourager les comportements qui ne sont pas conformes à l'appétit pour le risque de la banque ou qui contreviennent au Code, atteignant ainsi un équilibre qui correspond à l'appétit pour le risque de la banque et qui est approprié pour une entité comme la banque, qui est assujettie à des règles de prudence.

Conformément à la conception du programme décrit ci-dessus, à l'égard de 2020, les membres de la haute direction visés ont reçu des UAP aux termes du plan de rémunération de la haute direction d'une valeur correspondant à 87,3 % de la cible, soit l'équivalent du FPE pour l'exercice.

En plus des rajustements à la performance indiqués ci-dessus, les attributions dont les droits n'ont pas été acquis peuvent être annulées en cas de démission ou de cessation d'emploi, les dirigeants qui sont congédiés pour motif valable en raison de leur conduite ou d'autres questions perdent toutes leurs UAP dont les droits n'ont pas été acquis et toute la rémunération variable fait l'objet d'une clause de récupération (voir la page 68 à la rubrique « Réduction, abandon et récupération de la rémunération variable »).

Options d'achat d'actions

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

Les options d'achat d'actions sont attribuées en fonction du facteur de performance de l'entreprise (c.-à-d. BNAI rajusté, expérience clients, RCPCAAO, rajustement en fonction du risque, performance relative, initiatives stratégiques, rajustements discrétionnaires) et du rendement personnel (rendement par rapport à des objectifs, étalonnage par rapport au groupe de référence, considération des conséquences liées au risque, au contrôle et à la mauvaise conduite) comme il est indiqué aux pages 41 à 45 de la présente circulaire. Les attributions pour l'exercice peuvent être sensiblement réduites, voire supprimées selon la performance de l'entreprise et le rendement individuel.

La valeur finale des options d'achat d'actions dépend de l'augmentation du cours de l'action entre la date d'attribution et la date d'exercice. Les attributions dont les droits n'ont pas été acquis peuvent être annulées en cas de démission ou de cessation d'emploi, et le comité peut les annuler dans certaines circonstances, y compris une dérogation à l'appétit pour le risque de la banque (il y a lieu de se reporter aux pages 68 et 69 pour des renseignements détaillés sur les rajustements en fonction du risque apportés à la rémunération). La rémunération variable fait l'objet d'une clause de récupération comme il est indiqué à la page 68.

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

Outre les UAP et les options d'achat d'actions attribuées dans le cadre de la rémunération différée, les dirigeants peuvent choisir de reporter une partie ou la totalité de la prime en espèces reçue en UAD. Les UAD sont des unités d'actions fictives qui suivent le cours des actions ordinaires, auxquelles s'ajoutent des UAD supplémentaires lorsque des dividendes sont versés sur les actions ordinaires et elles ne comportent aucun droit de vote. Les UAD sont évaluées d'après le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'achat ou la date d'attribution. Les UAD deviennent immédiatement acquises et peuvent être rachetées au comptant seulement après le départ de la banque du dirigeant. Certains dirigeants peuvent également recevoir les UAAC lesquelles sont comparables aux UAD, sauf qu'elles deviennent acquises sur une période d'un an et qu'elles peuvent être perdues dans certains cas, notamment en cas de cessation des fonctions pour motif valable. Des détails supplémentaires sur les UAD et les UAAC figurent à la page 77.

Enjeux ESG et rémunération de la haute direction (2020)

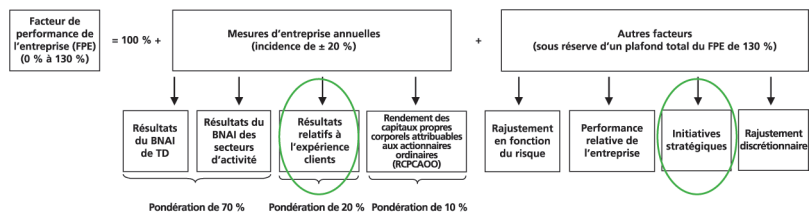
La citoyenneté et les enjeux ESG constituent un élément important de la stratégie de la banque et sont essentiels à la réalisation de l'objectif de la banque qui est d'enrichir la vie de ses clients, collègues et collectivités. À cette fin, la banque a défini une série d'objectifs ESG et a lancé La promesse Prêts à agir de TD, plateforme d'entreprise citoyenne visant à créer un avenir plus inclusif et durable. La banque communique un grand nombre de renseignements au public concernant les objectifs ESG et La promesse Prêts à agir de TD. Des renseignements supplémentaires concernant la démarche de la banque en matière d'enjeux ESG figurent à la page 25.

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

Facteur de performance de l'entreprise

Les objectifs liés aux enjeux ESG de la banque, qui sont communiqués publiquement dans le rapport ESG annuel de la banque, intègrent des buts dans un certain nombre de catégories clés, y compris la clientèle, les collègues, les collectivités, l'environnement et la gouvernance. L'expérience clients et l'expérience collègues ont également fait partie des mesures utilisées pour évaluer la performance de l'entreprise dans le cadre du

plan de rémunération de la haute direction en 2020 et ont eu une incidence directe sur l'établissement de la rémunération variable des membres de la haute direction :



- L'expérience clients représente 20 % de la pondération des mesures d'entreprise annuelles du facteur de performance de l'entreprise. Comme il est décrit aux pages 42 et 43, l'expérience clients est évaluée au moyen de l'IEL à la fois pour le tableau de pointage ESG et le plan de rémunération de la haute direction.
- L'expérience collègues comptait parmi les cinq priorités d'entreprise reconnues comme des initiatives stratégiques pour 2020 par le comité des ressources humaines et le chef de la direction. Cette priorité comprend des objectifs axés sur l'engagement des collègues ainsi que sur des initiatives d'apprentissage, de perfectionnement et d'accroissement des capacités afin de favoriser la transformation continue de la banque et de son personnel. Les progrès par rapport à la priorité relative à l'expérience collègues ainsi que les autres priorités d'entreprise peuvent avoir une incidence positive ou négative sur les facteurs de performance de l'entreprise d'après une évaluation exhaustive faite par le comité des ressources humaines des progrès réalisés par rapport à chacune des priorités, comme il est décrit à la page 44.

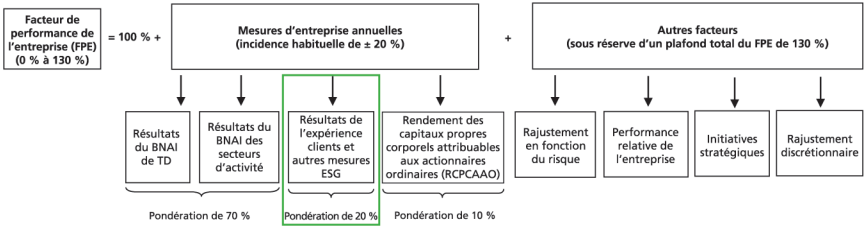
Évaluer le rendement individuel pour établir les attributions individuelles

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

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

Enjeux ESG et rémunération de la haute direction (nouveautés pour 2021)

Pour reconnaître et traduire l'importance des enjeux ESG pour toutes nos parties prenantes, en 2021, la banque s'appuie sur les liens existants et intègre officiellement un certain nombre de mesures ESG supplémentaires dans le plan de rémunération de la haute direction pour l'équipe de haute direction. Ces nouvelles mesures ESG compléteront l'expérience clients et auront une pondération combinée de 20 %.



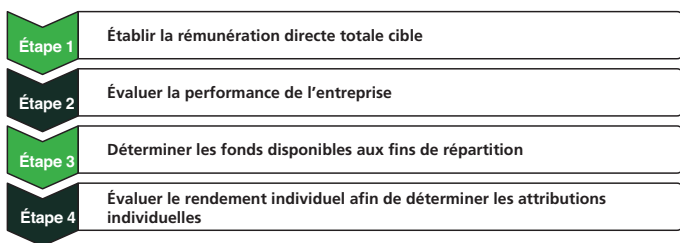
Les nouvelles mesures ESG sont liées à la stratégie générale en matière d'enjeux ESG de la banque et comprennent des objectifs relatifs aux changements climatiques, à la diversité et à l'inclusion ainsi qu'à l'engagement des employés.

PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION EN 2020

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

RÉMUNÉRATION EN FONCTION DE LA PERFORMANCE EN 2020 AUX TERMES DU PLAN DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Pour les détails concernant les quatre étapes ci-dessous utilisées pour établir les attributions annuelles au titre de la rémunération aux termes du plan de rémunération de la haute direction, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction » à la page 40 de la présente circulaire.



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

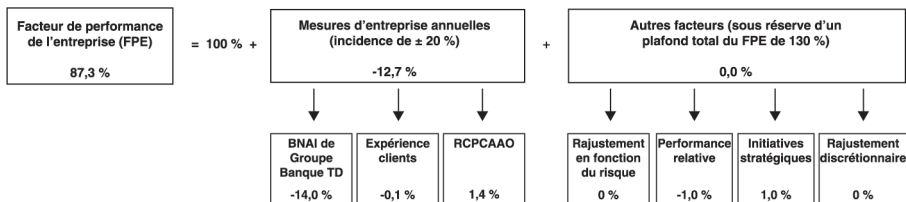


Évaluer la performance de l'entreprise en 2020

Le comité a discuté de l'incidence de la pandémie sur la rémunération des dirigeants et des autres employés au cours de cinq de ses huit réunions en 2020. Au début de la pandémie, le comité a décidé de ne pas apporter les changements prévus en milieu de l'année aux mesures et cibles du plan de rémunération de la haute direction puisqu'il n'était pas possible de fixer de façon responsable de nouveaux paramètres compte tenu de l'incertitude des perspectives économiques, de la volatilité du marché et des défis extraordinaires de la banque en matière d'exploitation. Plus tard au cours de l'exercice, le comité a évalué de nouveau la performance générale de la banque compte tenu de la pandémie pour préparer son processus de prise de décision de fin d'année et a demandé l'avis de son conseiller indépendant sur, entre autres choses, l'élaboration de pratiques et de réflexions sectorielles en Amérique du Nord.

Ayant tenu compte de tous les facteurs qu'il a jugés pertinents, le comité a conclu que le résultat de la formule de capitalisation du plan de rémunération de la haute direction rapproche de manière appropriée la rémunération de la haute direction et la performance de la banque en 2020 et qu'il n'était ni souhaitable ni nécessaire d'apporter des rajustements discrétionnaires.

Le schéma ci-dessous présente sommairement le calcul du facteur de performance de l'entreprise pour les membres de la haute direction visés, y compris le chef de la direction, en 2020.



Des détails supplémentaires sur les calculs du FPE sont donnés dans le tableau ci-dessous.

Mesures	Description de la performance en 2020																									
Mesures d'entreprise annuelles	<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 d'entreprise annuelles en 2020 pour les membres de la haute direction visés, y compris le chef de la direction : <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Cible — 2020</th> <th>Résultats rajustés — 2020¹⁾</th> <th>Pondération</th> <th>Incidence sur le facteur²⁾</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>BNAI (en millions \$)</td> <td>12 762 \$</td> <td>9 968 \$</td> <td>70 %</td> <td>- 14,0 %</td> </tr> <tr> <td>Expérience clients³⁾</td> <td>67,7 %</td> <td>67,6 %</td> <td>20 %</td> <td>- 0,1 %</td> </tr> <tr> <td>RCPCAAO⁴⁾</td> <td>13,3 %</td> <td>15,3 %</td> <td>10 %</td> <td>1,4 %</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Total</td> <td>- 12,7 %</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 2020, notamment les attentes quant à l'environnement externe (p. ex., croissance du produit intérieur brut), d'autres facteurs internes comme l'incidence prévue des activités de fusion et d'acquisition, et des attentes quant à la croissance interne. Le comité a jugé que les objectifs établis comportaient un niveau approprié de difficulté fondé sur des hypothèses concernant les facteurs externes auxquels la banque serait confrontée au cours de l'exercice. Les résultats de l'expérience clients regroupent un certain nombre de calculs provenant des différentes entreprises de la banque. Chaque année, la pondération de l'indice composé est examinée et améliorée au besoin pour tenir compte des changements touchant les entreprises et pour faire correspondre les mesures sous-jacentes aux comportements appropriés parmi les employés de la banque. Le RCPCAAO est évalué par rapport au RCPCAAO médian des cinq grandes banques canadiennes (y compris TD). À la fin de l'exercice, les résultats finaux du BNAI rajusté, de l'expérience clients et du RCPCAAO ont été comparés aux objectifs qui avaient été fixés, et l'incidence sur la performance de l'entreprise a été calculée comme il est indiqué ci-dessus. 		Cible — 2020	Résultats rajustés — 2020 ¹⁾	Pondération	Incidence sur le facteur ²⁾	BNAI (en millions \$)	12 762 \$	9 968 \$	70 %	- 14,0 %	Expérience clients ³⁾	67,7 %	67,6 %	20 %	- 0,1 %	RCPCAAO ⁴⁾	13,3 %	15,3 %	10 %	1,4 %				Total	- 12,7 %
	Cible — 2020	Résultats rajustés — 2020 ¹⁾	Pondération	Incidence sur le facteur ²⁾																						
BNAI (en millions \$)	12 762 \$	9 968 \$	70 %	- 14,0 %																						
Expérience clients ³⁾	67,7 %	67,6 %	20 %	- 0,1 %																						
RCPCAAO ⁴⁾	13,3 %	15,3 %	10 %	1,4 %																						
			Total	- 12,7 %																						
Rajustement en fonction du risque	<ul style="list-style-type: none"> Une analyse de la manière dont le comité évalue les ajustements en fonction du risque dans le cadre de l'établissement du facteur de performance de l'entreprise est présentée à compter de la page 66. Après l'examen de l'évaluation de la performance par rapport à l'appétit pour le risque effectué par le chef de la gestion des risques, le comité n'a approuvé aucun ajustement en fonction du risque au titre des attributions en 2020. 																									
Performance relative	<ul style="list-style-type: none"> La banque évalue le rendement par rapport aux pairs selon un tableau de pointage exhaustif des mesures rajustées¹⁾, y compris la croissance des produits d'exploitation, la croissance des dépenses, un coefficient de rendement, la croissance du BNAI, la croissance du RPA (un et trois ans), le RCP (un et cinq ans), les provisions pour pertes sur créances (PPC) (y compris les PPC relatives aux actifs dépréciés et les PPC relatives aux actifs productifs), le BNAI, compte non tenu des PPC relatives aux actifs productifs, levier d'exploitation, les demandes de règlement d'assurance et les frais connexes, le bénéfice avant impôts et provisions et des mesures non rajustées, y compris le RTA (un et trois ans). En 2020, le comité a conclu que, dans l'ensemble, la performance de la banque a été inférieure à la médiane par rapport à celle du groupe de sociétés de référence dans son ensemble. Un ajustement à la limite inférieure de la fourchette type était approprié puisque la banque a bien réagi à la pandémie. Après avoir examiné les éléments précités et discuté de la performance relative avec les membres de la haute direction, le comité a conclu qu'il était approprié d'apporter un ajustement de -1,0 % en ce qui a trait à la performance relative au cours de l'exercice pour les membres de la haute direction visés, y compris le chef de la direction. 																									
Initiatives stratégiques	<ul style="list-style-type: none"> Au début de l'exercice, le comité a approuvé les cinq priorités d'entreprise suivantes : la transformation de la distribution, les parcours du client de bout en bout, l'excellence de l'exploitation, les données et les analyses et l'expérience collègues. Des renseignements supplémentaires sur les priorités pour 2020 figurent à la page 44 de la présente circulaire. Après l'examen d'une évaluation exhaustive des progrès au cours de l'exercice, y compris la performance par rapport à des objectifs qualitatifs et quantitatifs établis pour chacune des priorités, le comité a conclu que la direction avait atteint en général les objectifs essentiels tout en répondant efficacement aux défis posés par la pandémie et qu'une incidence correspondante de 1,0 % était appropriée. 																									
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 de l'entreprise finaux. En raison des répercussions sans précédent et imprévues de la pandémie, le comité a évalué diverses bases possibles pour des ajustements discrétionnaires afin de modifier ce résultat, comme il est indiqué à la page 32. Ayant tenu compte de tous les facteurs qu'il a jugés pertinents, le comité a conclu que le résultat de la formule de capitalisation du plan de rémunération de la haute direction rapproche de manière appropriée la rémunération de la haute direction et la performance de la banque en 2020 et qu'il n'était ni souhaitable ni nécessaire d'apporter des ajustements discrétionnaires. 																									
Facteur de performance finale de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> Après avoir combiné les facteurs énumérés ci-dessus, le comité a établi un facteur de la performance de l'entreprise, qu'il a jugé approprié compte tenu de la performance au cours de l'exercice, de 87,3 % pour les membres de la haute direction visés, y compris le chef de la direction. 																									

1) Il y a lieu de se reporter à la note de bas de page 2 à la page 34 pour de plus amples renseignements.

2) La performance de la banque par rapport aux cibles fixées au début de l'exercice a une incidence sur la capitalisation du montant global au titre du plan de rémunération de la haute direction d'un maximum de ± 20 % au total, ce qui permet de rapprocher l'appétit pour le risque de la banque et sa culture de gestion des risques souhaitée en évitant toute incitation à la prise de risques inappropriés.

3) Les résultats relatifs à l'expérience clients reposent sur des programmes d'évaluation par sondage qui permettent de suivre l'évolution de l'expérience des clients avec TD. Des détails sur la méthode utilisée pour déterminer les résultats figurent aux pages 42 et 43 de la présente circulaire.

4) Il y a lieu de se reporter à la note de bas de page 4 à la page 34 pour de plus amples renseignements.

Un facteur de performance de l'entreprise de 87,3 % signifie que le comité pourrait accorder des attributions totales au titre de la rémunération variable aux membres de la haute direction visés, y compris le chef de la direction, correspondant à 87,3 % de la rémunération variable cible totale de ces personnes. Les attributions à chacun des dirigeants peuvent être supérieures ou inférieures à leur cible de rémunération variable individuelle multipliée par le facteur de performance de l'entreprise.

**Fonds disponibles
aux fins de
répartition**

=

**Somme des objectifs
de rémunération
variable individuels
(espèces + titres de
capitaux propres)**

x

**Facteur de
performance de
l'entreprise**

CHEF DE LA DIRECTION

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

Après avoir examiné les résultats de cette évaluation annuelle, et suivant les conseils de son conseiller indépendant, le comité a recommandé au conseil la rémunération directe totale du chef de la direction, qui comprend le salaire de base et l'intéressement annuel en espèces ainsi que les attributions au titre de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres. Pour 2020, la rémunération variable a été attribuée à 12,7 % en dessous de la cible, soit la capitalisation disponible aux termes du plan de rémunération de la haute direction.

AUTRES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

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

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

Compte tenu des résultats obtenus dans le cadre du processus d'évaluation annuel décrit plus haut et de la recommandation du chef de la direction, le comité a examiné et approuvé la rémunération directe totale des membres de la haute direction visés, y compris le salaire de base ainsi que l'intéressement en espèces et les attributions au titre de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres pour l'année. Pour 2020, la rémunération a été attribuée à 12,7 % en dessous de la cible pour tous les membres de la haute direction visés, soit la capitalisation disponible aux termes du plan de rémunération de la haute direction.



Bharat Masrani

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

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

Rendement du chef de la direction

M. Masrani a assuré un leadership stable en 2020, ce qui a permis à la banque de faire ce qui suit :

- maintenir les services essentiels sans interruption et fournir le soutien financier approprié pour les clients malgré les contraintes sans précédent à ses activités découlant de la pandémie de COVID-19;
- jouer un rôle de premier plan dans la mise en œuvre de programmes gouvernementaux pour soutenir les économies canadienne et américaine;
- soutenir les employés de la banque face à la perturbation de leur vie personnelle et professionnelle résultant de la pandémie; et
- maintenir la capacité financière de la banque afin de soutenir ses employés et clients et conserver la confiance des marchés financiers.

Tout en démontrant sa capacité d'adaptation pour répondre aux défis découlant de la pandémie, la banque a continué de faire des progrès importants relativement aux priorités d'entreprise stratégiques dont il est fait mention à la pages 44. Au cours de l'exercice, la banque a échangé sa participation dans TD Ameritrade contre une participation dans The Charles Schwab Corporation, qui exploite l'une des plus importantes entreprises de courtage et de gestion de placement de détail aux États-Unis. Cette opération de transformation fait de TD le plus important actionnaire de l'une des sociétés d'investissement les plus réputées et innovantes aux États-Unis comptant 6 billions de dollars américains d'actifs de clients. En outre :

- TD a été reconnue comme la banque numérique la plus innovatrice en Amérique du Nord par Global Finance pour la deuxième année consécutive;
- TD a été classée parmi les Meilleurs lieux de travail™ au Canada pour une quinzième année consécutive et TD a été reconnue pour une quatrième année consécutive par l'indice Bloomberg sur l'égalité des sexes;
- TD a été incluse dans l'indice mondial de durabilité Dow Jones pour la septième année consécutive et, cette année, elle était la seule banque nord-américaine ainsi reconnue; et
- TD a soutenu les employés tout au long de la pandémie, faisant en sorte d'augmenter les résultats relatifs à l'engagement des employés de quatre points de base pour se retrouver dans le premier quartile de la performance par rapport à une base de données normative pour les sociétés internationales.

Rémunération du chef de la direction

Après avoir pris en considération la capitalisation en vertu du plan de rémunération de la haute direction, le rendement personnel de M. Masrani et la performance de la banque au cours de l'exercice, le conseil a approuvé une rémunération directe totale de 10 442 000 \$, soit 1 308 000 \$ de moins que sa cible de 11 750 000 \$. La rémunération variable a été attribuée à 12,7 % en dessous de la cible, soit la capitalisation disponible aux termes du plan de rémunération de la haute direction.

	2020	Réel	2019	Réel	Composition réelle de la rémunération en 2020
Salaire	1 450 000 \$		1 450 000 \$		
Rémunération variable	8 992 000 \$		10 176 000 \$		
Intéressement en espèces	1 790 000 \$		2 025 000 \$		
Unités d'actions fondées sur la performance	4 825 340 \$		5 461 170 \$		
Options d'achat d'actions (arrondi)	2 376 660 \$		2 689 830 \$		
Rémunération directe totale	10 442 000 \$		11 626 000 \$		

Rémunération du chef de la direction au fil du temps

Le tableau ci-après compare la valeur à la date d'attribution de la rémunération versée à M. Masrani de 2016 à 2020, compte tenu de la performance en tant que chef de la direction et la valeur réelle représentée par les attributions au titre de la rémunération.

La valeur réelle de la rémunération directe totale pour les exercices indiqués représente le total de la rémunération réalisée (la somme du salaire de base, des primes en espèces, de la valeur de paiement des unités d'actions attribuées pendant la période, des équivalents de dividendes versés et de la valeur à l'exercice des options attribuées au cours de la période) et de la rémunération réalisable (la somme de la valeur courante des unités dont les droits n'ont pas été acquis pendant la période et de la valeur des options dont les droits ont été acquis et dont les droits n'ont pas été acquis dans le cours pendant la période qui sont encore en circulation) au 31 décembre 2020.

Exercice	Rémunération directe totale versée (en milliers) ¹⁾	[A] Rémunération réalisée (en milliers) ²⁾	[B] Rémunération réalisable (en milliers) ³⁾	[A] + [B] [C] Valeur réelle de la rémunération directe totale au 31 décembre 2020 (en milliers)	Valeur de 100 \$		
					Période	Chef de la direction ⁴⁾	Actionnaires ⁵⁾
2016	8 950 \$	8 901 \$	970 \$	9 871 \$	31/10/15 à 31/12/20	110 \$	163 \$
2017	10 850 \$	8 359 \$	0 \$	8 359 \$	31/10/16 à 31/12/20	77 \$	138 \$
2018	13 645 \$	3 429 \$	7 198 \$	10 627 \$	31/10/17 à 31/12/20	78 \$	111 \$
2019	11 626 \$	3 475 \$	5 670 \$	9 145 \$	31/10/18 à 31/12/20	79 \$	108 \$
2020	10 442 \$	3 240 \$	4 837 \$	8 077 \$	31/10/19 à 31/12/20	77 \$	100 \$
					Moyenne pondérée	83 \$	124 \$

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

Multiple requis	Actionnariat réel au 31 décembre 2020				Multiple du salaire de base	
	Unités d'actions				Actionnariat total (\$)	Actionnariat total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$) ⁶⁾	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actionnariat total (\$)		
10	60 238,718	21 661 520	16 804 481	98 704 719	56,48	68,07

- 1) Comprend le salaire et la rémunération variable versée à la fin de l'exercice relativement à la performance au cours de l'exercice ainsi qu'une attribution d'options d'achat d'actions unique spéciale de 1 900 000 \$ pour M. Masrani en 2018.
- 2) La rémunération réalisée est la somme du salaire de base, des primes en espèces, de la valeur de paiement des unités d'actions attribuées pendant la période, des équivalents de dividendes versés et de la valeur d'exercice des options attribuées au cours de la période.
- 3) La rémunération réalisable est la somme de la valeur courante des unités dont les droits n'ont pas été acquis pendant la période et de la valeur des options dont les droits ont été acquis et dont les droits n'ont pas été acquis dans le cours pendant la période qui sont encore en circulation.
- 4) Ce montant représente la valeur réalisée et réalisable pour M. Masrani de chaque tranche de 100 \$ de la rémunération directe totale au cours de l'exercice indiqué.
- 5) Ce montant représente la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ fait dans des actions ordinaires le premier jour de la période indiquée, en supposant le réinvestissement des dividendes.
- 6) La valeur des unités d'actions acquises de M. Masrani comprend une combinaison d'UAD et d'UAAC. La valeur des UAAC incluses s'établit à 8 396 493 \$.



Riaz Ahmed
Chef de groupe et chef des finances, Groupe Banque TD

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

Rendement en 2020

À titre de chef de groupe et chef des finances, M. Ahmed dirige un certain nombre de fonctions qui sont essentielles à la performance de la banque. Au cours de l'exercice, il a travaillé en étroite collaboration avec l'équipe de haute direction et d'autres partenaires de la banque afin de définir la réponse de TD à la pandémie de COVID-19 et il a notamment :

- dirigé les équipes de gestion des incidents financiers et de gestion des crises financières de la banque;
- communiqué avec les autorités de supervision afin d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques et des programmes visant à limiter l'incidence de la crise;
- évalué les incidences de la crise sur la croissance de la banque, le risque stratégique et la répartition des activités;
- supervisé la gestion rigoureuse des dépenses et des placements à l'échelle de la banque.

M. Ahmed a supervisé les activités de fusion et d'acquisition, y compris l'échange de la participation de la banque dans TD Ameritrade contre une participation dans The Charles Schwab Corporation, qui exploite l'une des plus importantes entreprises de courtage et de gestion de placement de détail aux États-Unis. Cette opération de transformation fait de TD le plus important actionnaire de l'une des sociétés d'investissement les plus réputées et innovantes aux États-Unis comptant 6 billions de dollars américains d'actifs de clients. En outre, les résultats de l'engagement des employés dans ses fonctions sont demeurés élevés, s'améliorant au cours de 2019 grâce à des résultats positifs relatifs à la réponse de la banque à la pandémie.

Après avoir pris en considération son rendement global, le facteur de performance de l'entreprise pour les membres de la haute direction visés (qui dépend en grande partie de la performance financière de la banque) et la recommandation du chef de la direction, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 3 347 175 \$ pour M. Ahmed en 2020. La rémunération variable a été attribuée à 12,7 % en dessous de la cible, soit la capitalisation disponible aux termes du plan de rémunération de la haute direction. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Ahmed pour les deux derniers exercices.

	2020	Réel	2019	Réel	Composition réelle de la rémunération en 2020
Salaire	750 000 \$		750 000 \$		
Rémunération variable	2 597 175 \$		2 940 000 \$		
Intéressement en espèces	908 175 \$		1 028 750 \$		
Unités d'actions fondées sur la performance	1 131 630 \$		1 280 537 \$		
Options d'achat d'actions (arrondi)	557 370 \$		630 713 \$		
Rémunération directe totale	3 347 175 \$		3 690 000 \$		

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

Multiple requis	Actionnariat réel au 31 décembre 2020				Multiple du salaire de base	
	Unités d'actions				Actions détenues directement et rémunération acquise	Actionnariat total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$) ¹⁾	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actionnariat total (\$)		
6	28 727 437	18 539 100	4 076 325	51 342 862	63,02	68,46

1) La valeur des unités d'actions acquises de M. Ahmed comprend une combinaison d'UAD et d'UAAC. La valeur des UAAC incluses est de 432 845 \$.



Bob Dorrance

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

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

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

Rendement en 2020

Sous la direction de M. Dorrance, les Services bancaires de gros ont affiché un bénéfice net record de 1,4 milliard de dollars en 2020, soit une augmentation de 0,8 milliard de dollars par rapport à l'exercice précédent. D'autres faits saillants au cours de l'exercice comprennent :

- a agi à titre de co-teneur de livre actif dans le cadre d'un placement d'actions et d'un placement privé de billets convertibles d'Air Canada d'une valeur de 1,6 milliard de dollars et à titre de co-teneur de livre actif dans le cadre du placement secondaire de Brookfield Renewable Partner d'une valeur de 500 millions de dollars, renforçant la position de chef de file de Valeurs Mobilières TD dans le marché canadien;
- a conservé le statu de premier ou deuxième courtier en valeurs au Canada (pour la période civile terminée le 31 octobre 2020)¹⁾ dans des activités clés : deuxième rang pour la négociation de blocs d'options sur actions; premier rang pour les prêts consortiaux (période continue de 12 mois); deuxième rang pour la prise ferme de titres d'emprunt de gouvernements; et deuxième rang pour la prise ferme de titres d'emprunt de sociétés;
- a continué à solidifier la position de la banque dans le domaine des enjeux ESG en participant à plus de 40 opérations visant des obligations vertes, sociales et durables; et
- a créé le groupe Finance durable et Transitions d'entreprises afin d'offrir aux clients des services-conseils et du financement axé sur la transition et la durabilité à l'échelle mondiale.

Les résultats de l'engagement des employés au cours de l'exercice ont été solides, l'indice d'engagement des employés pour les Services bancaires de gros a augmenté de huit points de base depuis 2019. En outre, TD Securities U.S. a été reconnue comme un des meilleurs employeurs au chapitre de l'égalité des personnes LGBTQ par Human Rights Campaign.

Après avoir pris en considération son rendement global, le facteur de performance de l'entreprise pour les membres de la haute direction visés (qui dépend en grande partie de la performance financière de la banque) et la recommandation du chef de la direction, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 8 465 750 \$ pour M. Dorrance en 2020. La rémunération variable a été attribuée à 12,7 % en dessous de la cible, soit la capitalisation disponible aux termes du plan de rémunération de la haute direction. M. Dorrance a également reçu une attribution d'UAP unique de 950 000 \$ (sous réserve des mêmes conditions de rendement que celles applicables aux UAP attribuées en décembre 2020) en reconnaissance de son rendement et de ses importantes réalisations en 2020, y compris une augmentation du BNAI de 133 % par rapport à l'exercice précédent, ce qui est bien au-dessus des cibles de performance établies pour Valeurs Mobilières TD au début de l'exercice. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Dorrance pour les deux derniers exercices.

	2020	Réel	2019	Réel	Composition réelle de la rémunération en 2020
Salaire	750 000 \$		750 000 \$		
Rémunération variable	7 715 750 \$		6 650 000 \$		
<i>Intéressement en espèces</i>	2 367 750 \$		2 327 070 \$		
<i>Unités d'actions fondées sur la performance</i>	3 896 660 \$		2 896 363 \$		
<i>Options d'achat d'actions (arrondi)</i>	1 451 340 \$		1 426 567 \$		
Rémunération directe totale	8 465 750 \$		7 400 000 \$		

Multiple requis ²⁾	Actionnariat réel au 31 décembre 2020				Multiple de la rémunération directe totale cible	
	Unités d'actions				Actions détenues directement et rémunération acquise	Actionnariat total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$)	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actionnariat total (\$)		
1	41 083 713	57 296 530	10 918 439	109 298 682	11,57	12,86

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



Teri Currie

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

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

Rendement en 2020

Sous la direction de M^{me} Currie, le secteur des Services bancaires personnels au Canada a invité les clients et les collègues à composer avec les effets de la COVID-19 de la façon suivante :

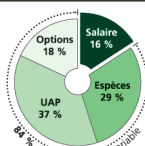
- en facilitant l'accès aux programmes d'aide et de report de paiements de la banque et des gouvernements;
- en améliorant les capacités en ligne et mobiles, ce qui donné lieu à une augmentation importante des opérations libre-service et de l'adoption du numérique;
- en apportant des changements à l'échelle des entreprises pour favoriser l'adaptation à la pandémie de COVID-19 et soutenir la santé et la sécurité des clients et des collègues;
- en réaffectant des collègues à des tâches à court terme à l'échelle de la banque pour aider à gérer le volume des clients et leur offrir des occasions de perfectionnement; et
- en lançant le nouveau programme Conseils TD Prêts pour vous, qui comprend un centre de ressources en ligne, des outils comme Chercheur de soutien Assistance TD et des activités de communication directe avec les clients pour leur offrir des conseils personnalisés.

En 2020, TD Canada Trust a continué à soutenir les nouveaux clients et les clients existants comme en témoigne la forte croissance des volumes et des parts de marché¹⁾ dans les principales activités; croissance de 18 % du volume de dépôt dans les comptes chèque et les comptes d'épargne de particuliers; croissance de 5 % du volume des prêts garantis par des biens immobiliers; premier rang pour la part de marché des dépôts des particuliers; et deuxième rang pour la part de marché des prêts garantis par des biens immobiliers et des prêts aux particuliers.

En outre, l'engagement des employés demeure élevé, les résultats de l'expérience employés étant supérieurs de trois points de base par rapport aux résultats globaux de la banque, conformément à une performance dans le premier décile par rapport à une base de données normative pour les sociétés internationales.

Après avoir pris en considération son rendement global, le facteur de performance de l'entreprise pour les membres de la haute direction visés (qui dépend en grande partie de la performance financière de la banque) et la recommandation du chef de la direction, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 4 678 500 \$ pour M^{me} Currie en 2020. La rémunération variable a été attribuée à 12,7 % en dessous de la

cible, soit la capitalisation disponible aux termes du plan de rémunération de la haute direction. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M^{me} Currie pour les deux derniers exercices.

	2020	Réel	2019	Réel	Composition réelle de la rémunération en 2020
Salaire	750 000 \$		750 000 \$		
Rémunération variable	3 928 500 \$		5 545 000 \$		
Intéressement en espèces	1 374 500 \$		1 906 100 \$		
Unités d'actions fondées sur la performance	1 711 180 \$		2 685 563 \$		
Options d'achat d'actions (arrondi)	842 820 \$		953 337 \$		
Rémunération directe totale	4 678 500 \$		6 295 000 \$		

M^{me} Currie a reçu une attribution d'UAP unique de 750 000 \$ en 2019 en reconnaissance de son rendement et de ses importantes réalisations en 2019.

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

Multiple requis	Actionnariat réel au 31 décembre 2020				Multiple du salaire de base	
	Unités d'actions				Actions détenues directement et rémunération acquise	Actionnariat total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$) ²⁾	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actionnariat total (\$)		
6	378 592	4 168 400	6 611 390	11 158 382	6,06	14,88

- 1) Le classement au chapitre de la part de marché repose sur les plus récentes données disponibles du BSIF sur les dépôts des particuliers et les prêts aux particuliers en date d'août 2020, du The Nilson Report pour les cartes de crédit en date de décembre 2019 et de l'Association des banquiers canadiens pour les prêts immobiliers garantis en date de mai 2020.
- 2) La valeur des unités d'actions acquises de M^{me} Currie comprend une combinaison d'UAD et d'UAAC. La valeur des UAAC incluses s'établit à 432 845 \$.



Greg Braca

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

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

Rendement en 2020

Comme il est indiqué ci-dessus, M. Braca a la charge de la majorité des entreprises qui contribuent aux résultats du secteur des services bancaires au détail de la banque aux États-Unis. Sous la direction de M. Braca, le secteur des Services de détail aux États-Unis a déployé des efforts ciblés et unifiés pour offrir une expérience clients exceptionnelle pendant la pandémie de COVID-19, y compris en faisant ce qui suit :

- modification rapide du modèle d'exploitation du réseau de succursales afin de respecter les directives de distanciation physique pour assurer la sécurité de nos clients et collègues;
- financement d'environ 86 000 prêts aux termes du programme de protection des salaires (*Paycheck Protection Program* ou PPP) d'une valeur comptable brute de 8,2 milliards de dollars américains; et
- amélioration du programme d'aide aux clients TD Cares qui offre des reports de paiement, l'annulation des frais et d'autres formes de soutien afin de répondre aux besoins financiers uniques de plus de 400 000 clients touchés par la pandémie.

Au cours de l'exercice, le secteur Services de détail aux États-Unis a continué de gagner la confiance de nouveaux clients et des clients existants comme en témoigne la forte croissance des volumes dans les principaux secteurs d'activité : croissance de 10 % du volume des dépôts des services bancaires aux particuliers; croissance de 26 % du volume des dépôts des Services bancaires aux entreprises; et croissance de 15 % des volumes des prêts hypothécaires résidentiels.

Les résultats de l'engagement des employés au cours de l'exercice sont demeurés élevés, l'indice de l'engagement des employés pour les Services de détail aux États-Unis a augmenté de six points de base par rapport à 2019. En outre, TD Bank, America's Most Convenient Bank® a été nommée l'un des meilleurs lieux de travail par le Disability Quality Index (DEI) 2020 pour une cinquième année consécutive.

Après avoir pris en considération son rendement global, le facteur de performance de l'entreprise pour les membres de la haute direction visés (qui dépend en grande partie de la performance financière de la banque) et la recommandation du chef de la direction, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 3 587 250 \$ US pour M. Braca en 2020. La rémunération variable a été attribuée à 12,7 % en dessous de la cible, soit la capitalisation disponible aux termes du plan de rémunération de la haute direction. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Braca pour les deux derniers exercices.

	2020	Réel	2019	Réel	Composition réelle de la rémunération en 2020
Salaire	750 000 \$ US		750 000 \$ US		
Rémunération variable	2 837 250 \$ US		3 210 000 \$ US		
Intéressement en espèces	992 250 \$ US		1 123 000 \$ US		
Unités d'actions fondées sur la performance	1 561 275 \$ US		1 766 000 \$ US		
Options d'achat d'actions (arrondi)	283 725 \$ US		321 000 \$ US		
Rémunération directe totale	3 587 250 \$ US		3 960 000 \$ US		

Actionnariat — M. Braca dépasse son exigence d'actionnariat de 6 049 800 \$¹⁾.

Multiple requis	Actionnariat réel au 31 décembre 2020				Multiple du salaire de base	
	Unités d'actions				Actionnariat total	Actionnariat total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$) ²⁾	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actionnariat total (\$)		
6	531 369	2 289 666	7 398 667	10 219 702	2,80	10,14

1) L'exigence d'actionnariat de M. Braca correspond au multiple de son salaire de base en dollars américains convertis en dollars canadiens. Le cours du change utilisé pour convertir son salaire de base en dollars américains correspondait au cours du change de clôture moyen à la fin du mois du dollar US par rapport au dollar CA pour l'exercice de WM/Reuters (2020 = 1,3444).

2) La valeur des unités d'actions acquises de M. Braca comprend une combinaison d'UAD et d'UAAC. La valeur des UAAC incluses s'établit à 2 160 856 \$.

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

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau sommaire de la rémunération ci-après présente de l'information détaillée sur la rémunération totale que chaque membre de la haute direction visé de la banque a gagnée à l'égard des exercices 2020, 2019 et 2018.

Nom et poste principal	Exercice	Salaires ¹⁾ (\$)	Attributions fondées sur des actions (\$)	Attributions fondées sur des options ²⁾ (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres ³⁾			Autre rémunération ⁵⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
					Valeur du plan de retraite ⁴⁾ (\$)	Valeur du plan de retraite ⁴⁾ (\$)	Valeur du plan de retraite ⁴⁾ (\$)		
Bharat Masrani ⁽⁵⁾⁽⁷⁾⁽⁸⁾									
Président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD	2020	1 450 000	4 825 340	2 376 698	1 790 000	0	82 953	10 524 991	
	2019	1 435 097	5 461 170	2 689 841	2 025 000	907 300	118 161	12 636 569	
	2018	1 334 988	5 571 720	4 644 337	2 079 000	1 596 800	89 220	15 316 065	
Riaz Ahmed									
Chef de groupe et chef des finances, Groupe banque TD	2020	750 000	1 131 630	557 386	908 175	315 600	49 837	3 712 628	
	2019	750 000	1 280 537	630 730	1 028 750	256 900	51 458	3 998 375	
	2018	750 000	1 426 447	702 607	1 145 975	249 200	51 537	4 325 766	
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	2020	750 000	3 896 660	1 451 343	2 367 750	s.o.	26 933	8 492 686	
	2019	750 000	2 896 363	1 426 598	2 327 070	s.o.	25 787	7 425 818	
	2018	750 000	3 544 970	1 746 049	2 849 000	s.o.	25 298	8 915 317	
Teri Currie									
Chef de groupe, Services bancaires personnels au Canada, Groupe Banque TD	2020	750 000	1 711 180	842 851	1 374 500	303 000	38 833	5 020 364	
	2019	750 000	2 685 563	953 377	1 906 100	240 000	50 269	6 585 309	
	2018	750 000	1 913 566	696 279	1 135 200	236 700	49 998	4 781 743	
Greg Braca ⁹⁾									
Chef de groupe, Services de détail aux États-Unis, Groupe Banque TD et président et chef de la direction, TD Bank America's Most Convenient Bank [®]	2020	1 008 300	1 993 592	362 318	1 333 981	29 342	65 504	4 793 037	
	2019	997 050	2 331 297	423 789	1 492 916	26 721	69 237	5 341 010	
	2018	965 925	2 635 905	479 163	1 610 777	25 597	63 997	5 781 364	

- 1) Le salaire reflète le salaire de base gagné au cours de la période du 1^{er} novembre 2019 au 31 octobre 2020.
- 2) En 2020, la juste valeur à la date d'attribution (valeur rémunératoire) des attributions fondées sur des options faites à M. Masrani, M. Ahmed, M. Dorrance, M^{me} Currie et M. Braca dépassait la juste valeur comptable à la date d'attribution de 414 853 \$, 97 292 \$, 253 332 \$, 147 120 \$ et 63 242 \$, respectivement. À des fins de conformité, la valeur rémunératoire et la juste valeur comptable de toutes les attributions d'options d'achat d'actions sont calculées à l'aide d'un modèle Cox-Ross-Rubinstein (binomial). La valeur rémunératoire des attributions de décembre 2020 correspondait à 15 % 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 2016 à décembre 2020, dans l'hypothèse d'une durée prévue correspondant à la durée complète de dix ans des options d'achat d'actions. La juste valeur comptable des attributions de décembre 2020 était fondée sur une durée prévue de 10 ans et des facteurs supplémentaires suivants : un taux d'intérêt sans risque de 0,71 % ; une volatilité de 18,50 % ; et un taux de dividende de 3,61 %.
- 3) La rémunération au titre de plans incitatifs non fondés sur des actions correspond à l'intéressement annuel en espèces dont il est fait mention à la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire.
- 4) La valeur du plan de retraite présentée représente la « valeur rémunératoire » des changements à l'obligation au titre des obligations découlant du régime de retraite pendant la période de présentation, ce qui comprend : la valeur de la rente projetée acquise pour services supplémentaires au cours de l'année, l'incidence des changements au plan (le cas échéant) sur l'obligation au titre des prestations constituées et de toute différence entre les gains réels et estimatifs servant à calculer la valeur actuarielle de l'obligation au titre des obligations découlant du régime de retraite. Des détails supplémentaires sur les plans de retraite de la banque pour les membres de la haute direction visés sont présentés à partir de la page 72 de la présente circulaire.
- 5) La valeur totale des avantages indirects est calculée d'après le coût différentiel qui représentent pour la banque les avantages personnels offerts aux membres de la haute direction visés. Les valeurs suivantes reflètent les avantages indirects supérieurs à 25 % du montant total déclaré des membres de la haute direction visés. Pour 2020, le montant de M. Masrani comprend 49 863 \$ pour des avantages indirects ; le montant de M. Ahmed comprend 35 901 \$ pour des avantages indirects ; le montant de M. Dorrance comprend 10 070 \$ pour des frais de santé et de mieux-être et 7 744 \$ pour des frais de stationnement ; le montant de M^{me} Currie comprend 35 901 \$ pour des avantages indirects ; le montant de M. Braca comprend 47 057 \$ pour des avantages indirects.
- 6) En 2018, M. Masrani a reçu une attribution d'options d'achat d'actions unique spéciale de 1 900 000 \$.
- 7) La valeur du plan de retraite fait état du fait que M. Masrani a atteint l'âge normal de la retraite le 1^{er} juin 2019 selon les modalités du plan. Des renseignements supplémentaires, y compris les changements à l'obligation totale au titre des obligations découlant du régime de retraite, sont présentés à la rubrique « Obligation au titre des prestations déterminées constituées des membres de la haute direction visés » à la page 75 de la présente circulaire.
- 8) Dans le cadre de l'échange de la participation de la banque dans TD Ameritrade contre une participation dans The Charles Schwab Corporation, M. Masrani a été nommé président du conseil d'administration de The Charles Schwab Corporation le 6 octobre 2020. En plus de la rémunération indiquée dans le tableau ci-dessus, M. Masrani a reçu les paiements suivants de la part de The Charles Schwab Corporation soit à l'égard de la période allant du 6 octobre 2020 au 31 octobre 2020 ou pendant cette période : une rémunération en espèces de 8 125 \$ US ; une attribution d'options d'achat d'actions de 12 333 \$ US ; et une attribution d'unités d'actions subalternes de 18 500 \$ US.
- 9) Au cours de la période de trois ans indiquée dans le tableau qui précède, la rémunération de M. Braca lui a été versée en dollars américains. Au besoin, le cours du change pour la conversion de sa rémunération en dollars américains excluant les attributions fondées sur des actions et fondées sur des options, était le cours du change de clôture moyen à la fin du mois du dollar US par rapport au dollar CA pour l'exercice de WM/Reuters (2020 = 1,3444 ; 2019 = 1,3294 ; 2018 = 1,2879). Le cours du change utilisé pour la conversion des attributions fondées sur des actions et des options en dollars canadiens était le cours de clôture US/CA de la Banque du Canada le jour de Bourse précédent à la date à laquelle les attributions ont été faites (2020 = 1,2769 ; 2019 = 1,3201 ; 2018 = 1,3402).

ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF

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

Le tableau ci-dessous présente de l'information détaillée sur toutes les attributions fondées sur des options en cours et attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis en cours au 31 décembre 2020.

Nom	Attributions fondées sur des options ¹⁾					Attributions fondées sur des actions ¹⁾²⁾				
	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ³⁾ (\$)	Valeur des options exercées (\$)	Nombre d'actions dont les droits n'ont pas été acquis		Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ³⁾ (\$)		Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) ³⁾⁵⁾ (\$)
						Min. ⁴⁾	Cible	Min.	Cible	
Bharat Masrani	0	36,625	13 déc. 2020	0	3 042 556					
	52 354	36,635	12 déc. 2021	1 847 311	2 919 686					
	131 280	40,540	13 déc. 2022	4 119 566						
	131 456	47,590	12 déc. 2023	3 198 324						
	141 668	52,460	11 déc. 2024	2 756 859						
	186 268	53,150	9 déc. 2025	3 496 250						
	157 224	65,750	12 déc. 2026	970 072						
	183 632	72,640	12 déc. 2027	0						
	352 268	69,390	12 déc. 2028	891 238						
	217 224	72,840	12 déc. 2029	0						
	220 432	71,880	12 déc. 2030	8 817						
Total	1 773 806			17 288 439	5 962 243	186 924	233 655	13 443 585	16 804 481	21 661 520
Riaz Ahmed	63 912	40,540	13 déc. 2022	2 005 559						
	56 832	47,590	12 déc. 2023	1 382 723						
	57 188	52,460	11 déc. 2024	1 112 878						
	58 544	53,150	9 déc. 2025	1 098 871						
	50 192	65,750	12 déc. 2026	309 685						
	53 072	72,640	12 déc. 2027	0						
	53 292	69,390	12 déc. 2028	134 829						
	50 936	72,840	12 déc. 2029	0						
	51 696	71,880	12 déc. 2030	2 068						
Total	495 664			6 046 612	0	45 343	56 679	3 261 060	4 076 325	18 539 100
Bob Dorrance	138 372	53,150	9 déc. 2025	2 597 242						
	119 080	65,750	12 déc. 2026	734 724						
	122 004	72,640	12 déc. 2027	0						
	132 436	69,390	12 déc. 2028	335 063						
	115 208	72,840	12 déc. 2029	0						
	134 608	71,880	12 déc. 2030	5 384						
Total	761 708			3 672 413	0	121 451	151 814	8 734 751	10 918 439	57 296 530
Teri Currie	53 724	52,460	11 déc. 2024	1 045 469						
	53 220	53,150	9 déc. 2025	998 939						
	45 172	65,750	12 déc. 2026	278 711						
	48 792	72,640	12 déc. 2027	0						
	52 812	69,390	12 déc. 2028	133 614						
	76 992	72,840	12 déc. 2029	0						
	78 172	71,880	12 déc. 2030	3 127						
Total	408 884			2 459 861	0	73 542	91 927	5 289 112	6 611 390	4 168 400
Greg Braca	10 952	52,460	11 déc. 2024	213 126						
	15 220	53,150	9 déc. 2025	285 679						
	14 032	65,750	12 déc. 2026	86 577						
	27 104	72,640	12 déc. 2027	0						
	36 344	69,390	12 déc. 2028	91 950						
	34 224	72,840	12 déc. 2029	0						
	33 604	71,880	12 déc. 2030	1 344						
Total	171 480			678 677	0	82 299	102 874	5 918 933	7 398 667	2 289 666

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

2) Le nombre d'unités en circulation et la valeur correspondante comprennent la valeur des dividendes versés sous forme d'unités supplémentaires.

3) La valeur est fondée sur le cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX le 31 décembre 2020 de 71,92 \$.

4) Représente 80 % des UAP dont les droits n'ont pas été acquis en cours, soit le plus petit nombre d'unités calculé au moyen d'une formule en vertu des modalités du plan. Cependant, le comité peut, à son gré, réduire ou annuler les unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis en cours.

5) Représente les attributions fondées sur des actions (UAD et UAAC) dont les droits sont acquis mais qui n'ont pas été payées, et qui resteront en cours jusqu'à ce que le membre de la haute direction visé parte à la retraite ou quitte par ailleurs la banque.

Attributions en vertu d'un plan incitatif — Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau ci-dessous présente de l'information détaillée sur toutes les attributions dont les droits ont été acquis au cours du dernier exercice terminé.

Nom	Date d'attribution	Attributions fondées sur des options		Attributions fondées sur des actions			
		Nombre d'attributions fondées sur des options dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice	Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)	Nombre d'unités initiales	Nombre d'unités ± Rajustement selon la performance ¹⁾	Nombre d'unités dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice ²⁾	Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)
Bharat Masrani	12 déc. 2016	157 224	963 783	—	—	—	—
	12 déc. 2017	—	—	70 837	(7 932)	72 189	5 188 912
Riaz Ahmed	12 déc. 2016	50 192	307 677	—	—	—	—
	12 déc. 2017	—	—	20 472	(2 292)	20 862	1 499 582
Bob Dorrance	12 déc. 2016	119 080	729 960	—	—	—	—
	12 déc. 2017	—	—	47 063	(5 270)	47 961	3 447 451
Teri Currie	12 déc. 2016	45 172	276 904	—	—	—	—
	12 déc. 2017	—	—	18 821	(2 107)	19 180	1 378 642
Greg Braca	12 déc. 2016	14 032	86 016	—	—	—	—
	12 déc. 2017	—	—	26 809	(3 002)	27 320	1 963 773

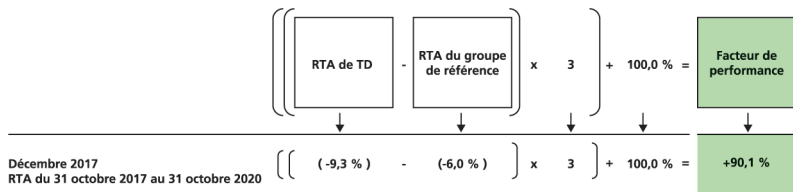
1) Les UAP attribuées le 12 décembre 2017 ont été acquises et sont venues à échéance le 12 décembre 2020. Des détails supplémentaires sont donnés à la rubrique « Coefficient de paiement des UAP en 2020 » ci-après.

2) Le nombre d'UAP dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice comprend les équivalents de dividendes versés sur les unités en circulation au cours de la période de report de trois ans.

Coefficient de paiement des UAP en 2020

Les UAP attribuées le 12 décembre 2017 ont été acquises et sont venues à échéance le 12 décembre 2020. Le plan d'UAP comprend un facteur de performance qui mesure le RTA relatif de la banque pour la période de trois ans terminée le 31 octobre 2020 par rapport au groupe de référence et peut avoir une incidence sur le nombre final d'unités selon une échelle de 80 % à 120 %. Le groupe de référence comprend Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Royale du Canada et La Banque de Nouvelle-Écosse.

Le diagramme qui suit résume le calcul du coefficient de performance.



Compte tenu du RTA relatif sur trois ans de la banque par rapport au groupe de référence établi au moment de l'attribution, le facteur de performance a été établi à 90,1 %.

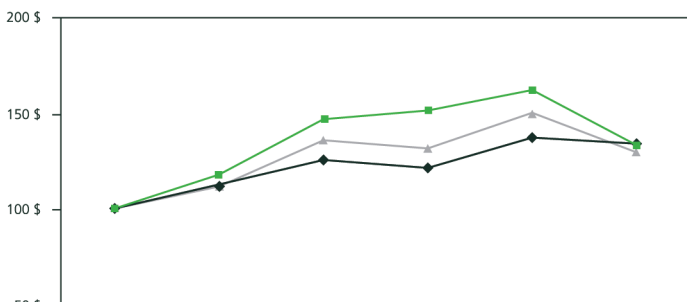
La performance du cours des actions de la banque en 2020 a touché directement et sensiblement la valeur des UAP venant à échéance émises aux dirigeants en 2017. En se basant sur les mêmes motifs que ceux applicables à son jugement au sujet du plan de rémunération de la haute direction, le comité a décidé qu'il n'exercerait aucun pouvoir discrétionnaire à l'égard des résultats du plan d'UAP. Aucun rajustement en fonction du risque n'a également été recommandé.

PERFORMANCE DE LA BANQUE ET RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

Comparaison du RTA sur cinq ans

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

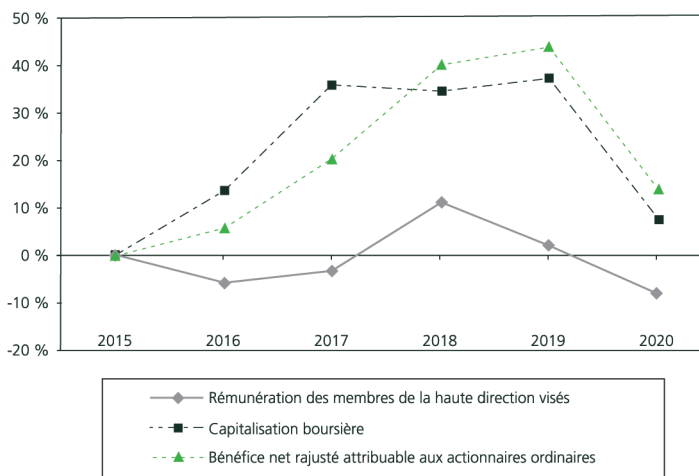
Valeur cumulative d'un investissement de 100 \$ en supposant le réinvestissement des dividendes (au prix établi par la banque aux termes du plan de réinvestissement des dividendes de la banque)



	2015	2016	2017	2018	2019	2020
La Banque Toronto-Dominion	100,0	117,9	147,1	151,7	162,5	133,4
Indice composé S&P/TSX	100,0	112,7	125,6	121,4	137,4	134,2
Indice composé S&P/TSX pour les banques	100,0	111,6	136,0	131,7	150,5	129,6

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

Le graphique ci-dessous illustre l'évolution de la rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés comparativement à la variation du bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires et la capitalisation boursière depuis 2015.



En utilisant 2015 comme année de référence, la rémunération totale versée aux cinq principaux membres de la haute direction visés a diminué de 7,6 % comparativement à une croissance au cours de la même période de 14 % du bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires et de 7 % de la capitalisation boursière. Pour permettre une comparaison valable au cours de la période, les chiffres relatifs à tous les exercices tiennent uniquement compte de la rémunération totale des cinq principaux membres de la haute direction visés (en 2016, M^{me} Johnston a été chef des finances pour une partie de l'année uniquement; et, en 2017, M. Pedersen a été un dirigeant de la banque pour une partie de l'année uniquement; ces données supplémentaires ont été exclues). Pour plus de détails sur le bénéfice rajusté de la banque, voir la note 2 à la page 34 de la présente circulaire.

Ratio des coûts de gestion

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

Exercice	Rémunération totale des membres de la haute direction visés (en millions de dollars)	Bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ¹⁾ (en millions de dollars)	Ratio des coûts de gestion (%)	Capitalisation boursière (en milliards de dollars) ²⁾	Ratio des coûts de gestion (%)
2020	32,54	9 701	0,34	106,7	0,03
2019	35,99	12 233	0,29	136,3	0,03
2018	39,12	11 897	0,33	133,5	0,03

1) Pour plus de détails sur les résultats rajustés de la banque, voir la note 2 à la page 34 de la présente circulaire.

2) Capitalisation boursière au 31 octobre de chaque année.

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

INFORMATION COMPLÉMENTAIRE

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

DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION TOTALE DU PERSONNEL

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

Des exemples de ces programmes et structures comprennent :

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

La banque examine régulièrement ses structures et pratiques pour s'assurer qu'elles fonctionnent de la manière prévue et que les résultats sont appropriés. En 2020, la banque a travaillé en collaboration avec un tiers fournisseur pour effectuer une analyse statistique détaillée de la rémunération afin d'évaluer les différences éventuelles dans les résultats en fonction du sexe et de l'éthnicité. En tenant compte de facteurs comme le niveau, la géographie et les fonctions, l'examen a permis de conclure que, à la fois pour le salaire de base et la rémunération totale :

- les femmes gagnent plus de 99 cents pour chaque dollar gagné par les hommes;
- les personnes faisant partie des minorités visibles au Canada gagnent plus de 99 cents pour chaque dollar gagné par les personnes ne faisant pas partie des minorités visibles; et
- les employés faisant partie des minorités aux États-Unis gagnent plus de 99 cents pour chaque dollar gagné par des employés blancs.

Rôle du CRH

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

La banque a continué d'investir afin d'offrir une rémunération totale concurrentielle aux collègues, de préserver un budget pour les augmentations du salaire de base permettant d'accorder des augmentations de salaire généralisées et d'augmenter les salaires minimums pour certains postes de premiers échelons. Au cours de l'exercice, le comité a surveillé les résultats en matière de rémunération des dirigeants par rapport aux résultats des employés en général, y compris les éléments spécifiques suivants :

- Examen des facteurs de performance de l'entreprise utilisés pour établir les attributions incitatives pour les plus de 45 000 employés qui participent aux plans incitatifs d'entreprise globaux de la banque. Lorsque les facteurs étaient inférieurs à la cible, un rajustement discrétionnaire positif a été appliqué pour limiter en partie les incidences de la pandémie sur les employés non membres de la direction. Tous les facteurs pour les employés étaient égaux ou supérieurs aux facteurs comparables pour les dirigeants.
- Examen des budgets en matière d'augmentation de salaire de base à la fin de l'exercice, confirmant que les budgets pour les employés n'étaient pas inférieurs à ceux des dirigeants.

Le comité était satisfait que, grâce aux divers programmes et initiatives mis sur pied en réponse à la pandémie, l'expérience en matière de rémunération des employés s'est avérée, globalement, plus positive que l'expérience pour les dirigeants. Une explication détaillée des rajustements apportés au programmes de rémunération totale afin d'aider et de reconnaître les collègues pendant la pandémie se trouve à la page 31.

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

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

Les programmes et pratiques en matière de rémunération de la banque sont conformes aux lignes directrices du CSF et aux attentes des autres autorités de réglementation, le cas échéant. Les lignes directrices du CSF ont entre autre objectif de veiller à ce que les programmes de rémunération soient conformes à la gestion prudente des risques et incitent à faire preuve de prudence dans la prise de risque. La prochaine partie de la présente circulaire (pages 66 à 70) décrit la façon dont la rémunération correspond aux pratiques en matière de gestion des risques de la banque et offre un survol de certaines autres politiques et pratiques conformes aux lignes directrices du CSF.

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

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

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

La banque a un programme exhaustif de gestion des risques qui comprend un ensemble d'outils et de processus clés servant à communiquer son appétit pour le risque et à repérer, à évaluer, à mesurer, à contrôler et à surveiller l'appétit pour le risque au cours de l'année ainsi qu'à faire un rapport sur la performance par rapport à l'appétit pour le risque. Une explication détaillée de la manière dont la banque gère les risques figure à compter de la page 80 du rapport annuel 2020 de la banque. Ce programme est conforme à la culture de gestion des risques de la banque et renforcé par l'application de pratiques et de politiques en matière de rémunération conçues de sorte que la gestion des risques constitue un élément clé à prendre en considération tout au long des divers stades du cycle de rémunération.

Appétit pour le risque

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

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

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

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

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

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

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

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

Culture de gestion des risques

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

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

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



1. Conception du plan de rémunération variable

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

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

2. Compte d'attributions de rémunération variable global

Comme il est indiqué à la rubrique intitulée « Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction » à la page 40, le compte d'attributions de rémunération variable global disponible chaque année aux participants du plan est fondé sur des mesures d'entreprise annuelles et d'autres mesures discrétionnaires, y compris les rajustements en fonction du risque. Selon leur structure, les rajustements en fonction du risque ne peuvent servir qu'à réduire le compte de rémunération variable et aucune limite n'est imposée aux réductions éventuelles. Par conséquent, les attributions de rémunération variable à la fin de l'exercice (à la fois en espèces et en titres de capitaux propres) pour tous les participants peuvent être réduites à zéro.

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

3. Attributions individuelles

Pour favoriser une bonne compréhension de l'énoncé en matière d'appétit pour le risque et du Code parmi les dirigeants et leur imputer la responsabilité d'agir conformément à ceux-ci, le processus d'évaluation du rendement et de prise de décision en matière de rémunération pour ces dirigeants comprend un examen du rendement par rapport à un ensemble standard d'éléments ayant trait à la gestion des risques, au Code et à la conformité au cadre de contrôle. Les responsabilités standards constituent d'importantes mesures non financières qui sont évaluées avant que les évaluations du rendement soient faites et que les décisions relatives à la rémunération soient prises. L'évaluation est effectuée pour chaque personne et repose sur un processus exhaustif à l'échelle de l'entreprise aux termes duquel les événements liés au risque, au contrôle et à la mauvaise conduite respectant certains critères sont repérés. Pour chaque tel événement, les faits et circonstances sont examinés et des rajustements aux évaluations du rendement et/ou à la rémunération variable sont apportés au besoin.

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

4. Réduction, abandon et récupération de la rémunération variable

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

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

Dans le cadre de ce processus, le chef de la gestion des risques effectue chaque année une analyse rétrospective de la performance pour les trois derniers exercices afin d'établir si des événements liés à des risques importants ou des faiblesses importantes dans l'infrastructure de contrôle de TD sont survenus qui, au

moment de l'attribution, auraient entraîné le non-respect de l'énoncé en matière d'appétit pour le risque. Les conclusions de cet examen sont examinées dans le cadre d'une réunion conjointe des comités du risque et des ressources humaines du conseil et aident le CRH à décider si les attributions fondées sur des titres de capitaux propres devraient être réduites en valeur ou abandonnées à l'échéance.

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

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

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

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

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

Exigences d'actionariat

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

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

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

Il y a lieu de se reporter aux pages 55 à 60 pour des détails sur les EA et la valeur des actions et des équivalents en actions détenus par le chef de la direction et les autres membres de la haute direction visés.

Interdiction de couverture/de mise en gage

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

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

En outre, tous les plans de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres comportent une interdiction générale de conclure quelque opération, y compris des dérivés comme des swaps, des contrats à livrer ou des

contrats à terme, ayant pour objet ou effet de couvrir, de gager ou d'annuler une diminution de la valeur marchande des attributions au titre de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres.

Indépendance des fonctions de contrôle

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

PRENEURS DE RISQUES IMPORTANTS

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

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

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

INFORMATION SOMMAIRE COMPLÉMENTAIRE SUR LA RÉMUNÉRATION

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

Pour les besoins des tableaux présentés ci-après, la haute direction se compose des cinq membres de la haute direction visés nommés dans la circulaire de procuration de la direction de la banque de chacun des exercices indiqués, et les preneurs de risques importants représentent les personnes identifiées dans le cadre du processus décrit ci-dessus (à l'exclusion des membres de la haute direction visés). On comptait 192 preneurs de risques importants en 2020 et en 2019, dans chaque cas compte non tenu des membres de la haute direction visés.

Rémunération versée en 2020

Le tableau ci-dessous présente sommairement la valeur totale de la rémunération versée aux preneurs de risques importants à l'égard des exercices 2020 et 2019. La valeur de la rémunération fondée sur des titres de

capitaux propres (unités d'actions et options d'achat d'actions) accordée est présentée d'après la valeur prévue de l'attribution à la date à laquelle elle a été faite.

	2020		2019	
	Haute direction	Preneurs de risques importants	Haute direction	Preneurs de risques importants
<i>(en millions de dollars CA)</i>				
Rémunération fixe				
Salaire ¹⁾	4,7	70,2	4,7	66,5
Attributions au titre de la rémunération variable				
Intéressement en espèces (non différé)	7,8	108,1	8,8	109,1
Unités d'actions (différées)	13,6	96,6	14,7	93,8
Options d'achat d'actions (différées)	5,6	18,0	6,1	19,5
Autre intéressement différé ²⁾	0,0	2,2	0,0	3,4
Autres				
Attributions garanties ³⁾	0,0	0,7	0,0	0,5
Attributions à l'embauche ⁴⁾	0,0	2,7	0,0	7,9
Indemnité de cessation des fonctions ⁵⁾	0,0	16,2	0,0	12,8

- 1) Le salaire représente le salaire annuel (ou l'équivalent) au 31 octobre 2020. La méthode appliquée pour établir ce montant a changé en 2020. L'application de la nouvelle méthode aux montants des salaires de 2019 aurait fait en sorte que le salaire total versé aux preneurs de risques importants en 2019 aurait été de 67,8 millions de dollars plutôt que de 66,5 millions de dollars.
- 2) Comprend un plan de primes en espèces différées pour certains participants du Royaume-Uni afin que la structure de rémunération soit conforme aux exigences réglementaires du Royaume-Uni et aux plans d'intéressements différés pour certains participants à la gestion de patrimoine.
- 3) Une personne désignée comme un preneur de risques importants a reçu une attribution garantie en 2020 comparativement à une personne en 2019. Cette personne était nouvellement embauchée et, conformément à la politique de la banque, la garantie visait la première année de l'embauche uniquement. Les attributions garanties comprennent toute tranche de la rémunération directe totale cible qui était garantie au cours de l'exercice.
- 4) Trois personnes désignées comme preneurs de risques importants ont reçu des attributions à l'embauche en 2020 comparativement à sept personnes en 2019. Les attributions à l'embauche comprennent toute rémunération ponctuelle convenue au moment où l'employé a joint les rangs de la banque.
- 5) Douze personnes désignées comme des preneurs de risques importants ont reçu des indemnités de cessation des fonctions en 2020, la plus importante indemnité de cessation des fonctions versée s'est établie à 3,4 millions de dollars comparativement à neuf personnes en 2019 avec la plus importante indemnité de cessation des fonctions de 3,4 million de dollars.

Rémunération différée

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

	2020 ¹⁾		2019 ¹⁾	
	Haute direction	Preneurs de risques importants	Haute direction	Preneurs de risques importants
<i>(en millions de dollars CA)</i>				
Dont les droits n'ont pas été acquis				
Unités d'actions	45,8	308,2	45,5	312,2
Options d'achat d'actions	1,6	3,5	5,0	13,2
Autre intéressement différé ²⁾	0,0	7,8	0,0	8,9
Dont les droits ont été acquis				
Unités d'actions	104,0	162,7	100,1	171,0
Options d'achat d'actions	28,5	62,9	35,7	76,2
Autre intéressement différé ²⁾	0,0	0,0	0,0	0,0
Paiement au cours de l'année civile				
Unités d'actions	13,5	101,3	16,3	123,8
Options d'achat d'actions	6,0	12,3	9,3	30,8
Autre intéressement différé ²⁾	0,0	2,8	0,0	4,3

- 1) D'après le cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX qui s'établissait à 71,92 \$ le 31 décembre 2020 et à 72,83 \$ le 31 décembre 2019.

- 2) Comprend un plan de primes en espèces différées pour certains participants du Royaume-Uni afin que la structure de rémunération soit conforme aux exigences réglementaires du Royaume-Uni et aux plans d'intéressements différés pour certains participants à la gestion de patrimoine.

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

Rajustement de la rémunération différée

Les plans fondés sur des titres de capitaux propres de la banque permettent au comité de réduire la valeur de la rémunération différée dans certaines circonstances, y compris la non-conformité à l'appétit pour le risque de la banque. Pour soutenir cette réduction éventuelle, le chef de la gestion des risques effectue, à la fin de l'exercice, une analyse rétrospective exhaustive de la performance au cours des trois derniers exercices pour déterminer s'il s'est produit des événements liés à des risques importants qui justifient une telle réduction. Les conclusions de cet examen sont analysées dans le cadre de la réunion conjointe des comités du risque et des ressources humaines du conseil. Aucun rajustement n'a été apporté après l'examen de 2020.

PRESTATIONS EN VERTU DES PLANS DE RETRAITE

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

Plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants

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

Membres de la haute direction visés participants	M. Masrani (aux conditions modifiées plus amplement décrites ci-après à la rubrique « Mécanismes relatifs à la retraite de M. Masrani »), M. Ahmed et M ^{me} Currie.
Formule de calcul de la rente	La rente la plus élevée correspondant à 2 % des gains moyens de fin de carrière multipliés par les années de service (maximum de 30 ou 35 ans, selon le cas) constitue la rente totale du dirigeant pouvant provenir de tous les plans, y compris les rentes payables aux termes des autres plans de TD auxquels le dirigeant peut participer et des régimes de retraite gouvernementaux (p. ex., Régime de pensions du Canada/Régime de rentes du Québec). La rente totale est réduite si le dirigeant n'a pas les mêmes années de service dans les plans de pension agréés de la

	banque.
	Pour chaque année de service décomptée après le 1 ^{er} novembre 2015, les prestations de retraite annuelles sont réduites d'un montant réputé par la banque compte tenu du fait que les membres de la haute direction ne peuvent dépasser les limites de cotisation de plans de retraite agréés. Cette réduction donne lieu à une meilleure uniformisation du partage des coûts entre les plans à l'intention des employés et les plans à l'intention des dirigeants. Dans le cas de M. Masrani, le rajustement à l'accumulation réputé a pris effet le 1 ^{er} novembre 2014, soit une année avant la prise d'effet de cette réduction à l'accumulation pour les autres membres de la haute direction. La rente annuelle totale de M. Masrani provenant de l'ensemble des plans de la banque, y compris ses rentes de l'État réputées, est plafonnée à 1,5 million de dollars.
Gains moyens de fin de carrière	La moyenne des cinq meilleures années consécutives de gains ouvrant droit à pension, au cours des dix ans qui précèdent la retraite, les gains ouvrant droit à pension étant plafonnés comme suit : <ul style="list-style-type: none"> • salaire gelé au 31 octobre 2010, plus l'intéressement annuel en espèces à concurrence de 120 % du salaire réel pour les années de service avant le 31 octobre 2015 et salaire au 31 octobre 2015 pour les années de service qui suivent (maximum de 30 ans au total); • gains ouvrant droit à pension (salaire, plus intéressement annuel en espèces maximum de 120 % du salaire) gelés au 31 octobre 2012 (maximum de 35 ans); ou • salaire sans intéressement annuel en espèces (maximum de 35 ans). • les intéressements en espèces réels servent à calculer les gains ouvrant droit à pension avant le 31 octobre 2015 et les intéressements en espèces cibles pour les années de service après cette date.
Âge de la retraite	63 ans.
Exigences d'acquisition	Cinq ans de participation au plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants.
Réduction pour départ à la retraite anticipé	La tranche de la rente de retraite du dirigeant qui provient du plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants est réduite selon un équivalent actuariel si les paiements commencent avant l'âge de 62 ans.
Forme de versement de la rente	La tranche de la rente de retraite du dirigeant qui provient du plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants est versée la vie durant du dirigeant et la moitié de sa rente continue d'être versée à son conjoint survivant. D'autres formes facultatives de versement sont offertes selon un équivalent actuariel.
Autres considérations	Le plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants est assujéti à des dispositions relatives à la conduite et les prestations accumulées peuvent être annulées en cas de violation de ces dispositions. Les dispositions relatives à la conduite comprennent des restrictions relatives à certains comportements ultérieurs à l'emploi, y compris, notamment diffuser de l'information confidentielle ou travailler pour le compte d'un concurrent.

Association de la caisse de retraite

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

Membres de la haute direction visés participants	M. Masrani, M. Ahmed et M ^{me} Currie.
Formule de calcul de la rente	1,4 % des gains moyens de fin de carrière à concurrence du plafond moyen fixé par l'État plus 2 % des gains moyens de fin de carrière au-delà du plafond moyen fixé par l'État, multipliés par les années de participation au plan (maximum de 35 ans).
Gains moyens de fin de carrière	La moyenne des cinq meilleures années consécutives de salaire au cours de la période de dix ans qui précède la retraite. Au 1 ^{er} juin 2017, le salaire a été plafonné

	à 200 000 \$.
Plafond moyen fixé par l'État	La moyenne du maximum des gains ouvrant droit à pension des cinq dernières années pour le Régime de pensions du Canada/Régime de rentes du Québec avant le départ à la retraite.
Cotisations du membre	4,85 % du salaire à concurrence du plafond fixé par l'État plus 7,5 % du salaire au-delà du plafond fixé par l'État, à concurrence du maximum applicable de 20 061 \$ prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada) en 2020. Tous les membres de la haute direction visés qui sont des participants actifs du régime versent les cotisations maximales.
Âge de la retraite	63 ans.
Réduction pour départ à la retraite anticipé	Les rentes sont réduites conformément à une formule qui repose sur le nombre d'années et de mois de versement de la rente avant le 62 ^e anniversaire du membre. La réduction correspond à 0,33 % par mois pour les quatre premières années, plus 0,45 % par mois pour les trois années suivantes, plus 0,60 % par mois pour chaque mois supplémentaire.
Forme de versement de la rente	Les paiements prennent la forme d'une rente viagère versée au dirigeant. La moitié de la rente continue d'être versée au conjoint survivant du dirigeant. D'autres formes facultatives de versement sont offertes selon un équivalent actuariel.
Plafond de la rente	La rente annuelle est plafonnée au maximum prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada). Pour 2020, la rente maximum est de 3 092 \$ par année de participation.

Plan de retraite 401(k) de TD

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

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

MÉCANISMES RELATIFS À LA RETRAITE DE M. MASRANI

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

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

Le tableau suivant indique les années de service, les prestations de retraite estimatives et les variations de l'obligation au titre des prestations constituées pour les membres de la haute direction visés entre le 31 octobre 2019 et le 31 octobre 2020.

Nom	Années de service décomptées		Rente (de retraite) annuelle payable		Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2019 ³⁾⁴⁾	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs en 2020 ⁵⁾	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs en 2020 ⁶⁾	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2020 ³⁾⁴⁾
	31 octobre 2020 ¹⁾	À 65 ans	31 octobre 2020	À 65 ans ²⁾				
Bharat Masrani ⁷⁾	34	34	1 273 200 \$	1 322 100 \$	21 147 800 \$	0 \$	2 106 200 \$	23 254 000 \$
Riaz Ahmed	24	31	482 700 \$	610 000 \$	7 447 400 \$	315 600 \$	527 900 \$	8 320 900 \$
Teri Currie ⁸⁾	20	29	416 400 \$	577 700 \$	6 021 500 \$	303 000 \$	455 200 \$	6 779 700 \$

- 1) Représente les années de service décomptées (arrondies à l'année entière la plus près) aux termes du plan de retraite à l'intention des dirigeants du membre de la haute direction visé, dont provient la plus grande partie de la prestation de retraite. Les années de service décomptées (arrondies à l'année entière la plus près) pour l'Association de la caisse de retraite s'établissent à 34 ans pour M. Masrani, 24 ans pour M. Ahmed et 20 ans pour M^{me} Currie. Les années de service décomptées (arrondies à l'année entière la plus près) de M. Masrani pour le plan agréé de TD Banknorth s'établissent à 2 ans.
- 2) Les rentes de retraite estimatives à 65 ans sont calculées en supposant que le salaire et la rémunération incitative annuelle en espèces actuels demeurent inchangés jusqu'à la retraite et en fonction du nombre d'années de service prévues jusqu'à 65 ans. Les prestations gouvernementales ne sont pas prises en compte. Les prestations accumulées et projetées comprennent tout rajustement à l'accumulation réputé applicable aux membres de la haute direction visés.
- 3) La valeur de toutes les rentes comprend le coût des montants payables provenant de tous les plans de la banque auxquels participe ou a déjà participé le membre de la haute direction visé.
- 4) Les valeurs ont été calculées au moyen de la même méthode d'évaluation et des mêmes hypothèses actuarielles que celles ayant servi au calcul des obligations découlant du régime de retraite et des charges de retraite indiquées à la note 24 des états financiers consolidés audités de la banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2020.
- 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 comprennent les montants attribuables à l'intérêt couru sur l'obligation en début d'exercice, les changements touchant les hypothèses actuarielles et les autres gains et pertes touchant les résultats.
- 7) La rente accumulée de M. Masrani comprend les prestations de retraite provenant de tous les plans de retraite de la banque à l'égard de ses années de service au Canada, au Royaume-Uni et aux États-Unis. La rente de retraite du Royaume-Uni de M. Masrani a été convertie en dollars canadiens d'après le cours du change de la Banque du Canada le 31 octobre 2014 (1,8038 \$ CA = 1,00 £), et sa rente de retraite des États-Unis a été convertie en dollars canadiens d'après le cours du change de la Banque du Canada le 31 octobre 2014 (1,1271 \$ CA = 1,00 \$ US). M. Masrani a été visé par un rajustement à l'accumulation réputé le 1^{er} novembre 2014, soit une année avant la prise d'effet de cette réduction à l'accumulation pour les autres membres de la haute direction.
- 8) Comme condition d'emploi, M^{me} Currie a obtenu quatre années de service additionnelles, aux fins d'établir la tranche de sa rente offerte dans le cadre du plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants. Le nombre réel d'années de service s'applique aux prestations de M^{me} Currie dans le cadre de l'Association de la caisse de retraite TD. Cette dérogation à la politique a été consentie afin d'offrir à M^{me} Currie une rente concurrentielle à l'âge de la retraite qui n'aurait par ailleurs pas été possible compte tenu de ses années d'expérience acquises avant d'être recrutée par la banque.

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

Nom	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2019	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs en 2020 ¹⁾	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2020
Greg Braca ²⁾	976 722 \$	29 342 \$	961 180 \$

- 1) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs représente la valeur de la cotisation de l'employeur au plan de retraite 401(k) de TD Bank au nom de M. Braca, le membre de la haute direction visé.
- 2) La rémunération de M. Braca lui a été versée en dollars américains et déclarée ci-dessus en dollars canadiens. Le cours du change utilisé pour convertir la rémunération en dollars américains était le cours du change de clôture moyen à la fin du mois du dollar US par rapport au dollar CA pour l'exercice de 1,3444 selon WM/Reuters.

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

Calcul des prestations en cas de cessation des fonctions

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

- date de cessation des fonctions : 31 décembre 2020;
- cours de clôture de l'action ordinaire à la TSX le 31 décembre 2020 de 71,92 \$; et
- prestations de retraite calculées selon la date de fin d'exercice du 31 octobre 2020.

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

(en millions de dollars CA) Situation	Démission	Départ à la retraite	Cessation des fonctions non motivée ¹⁾²⁾	Cessation des fonctions motivée	Changement de contrôle ¹⁾³⁾
Bharat Masrani					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	17,7	0,0	(24,8)	0,0
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(1,1)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	6,9	0,0	6,9
Total	0,0	17,7	6,9	(25,9)	6,9
Riaz Ahmed					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	4,2	0,0	(6,3)	0,0
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(0,4)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	3,6	0,0	3,6
Total	0,0	4,2	3,6	(6,7)	3,6
Bob Dorrance					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	11,3	0,0	(3,3)	0,0
Rente annuelle payable	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	6,6	0,0	6,6
Total	0,0	11,3	6,6	(3,3)	6,6
Teri Currie					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	6,7	0,0	(2,8)	0,0
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(0,4)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	4,5	0,0	4,5
Total	0,0	6,7	4,5	(3,2)	4,5
Greg Braca					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	7,5	0,0	(2,7)	0,0
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	5,1	0,0	5,1
Total	0,0	7,5	5,1	(2,7)	5,1

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

Traitement des prestations en cas de cessation des fonctions

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

Situation	Démission	Départ à la retraite	Cessation des fonctions non motivée	Cessation des fonctions motivée	Changement de contrôle
Salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire
Rémunération variable	Perdue	Admissible à un intéressement en espèces proportionnel en fonction du nombre de jours travaillés au cours de l'année. Doit travailler pour l'exercice complet pour être admissible à une attribution fondée sur des titres de capitaux propres ¹⁾	Admissible à un intéressement en espèces proportionnel en fonction du nombre de jours travaillés au cours de l'année. Doit travailler pour l'exercice complet pour être admissible à une attribution fondée sur des titres de capitaux propres	Perdue	Admissible à un intéressement en espèces proportionnel en fonction du nombre de jours travaillés au cours de l'année. Doit travailler pour l'exercice complet pour être admissible à une attribution fondée sur des titres de capitaux propres
Unités d'actions (UAP)	Perdus	Viennent à échéance normalement sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite et des autres conditions du plan	Admissible à une part proportionnelle en fonction du nombre de périodes de 12 mois complètes depuis la date d'attribution. Les unités viennent à échéance normalement sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite et des autres conditions du plan	Perdus	Le calendrier d'acquisition des droits continue à courir et les unités sont payées à la date d'échéance initiale
Options d'achat d'actions	Les options d'achat d'actions dont les droits sont acquis peuvent être exercées dans les 30 jours	Les options restent en cours et les droits deviennent acquis conformément à leurs conditions et elles demeurent susceptibles d'exercice jusqu'à la date d'expiration initiale ²⁾	Les options d'achat d'actions dont les droits sont acquis et celles dont les droits sont acquis dans les 90 jours peuvent être exercées dans les 90 jours. Une part proportionnelle (en fonction du nombre de périodes de 12 mois complètes depuis la date d'attribution) des options non acquises deviendra acquise dans le cours normal et pourra être exercée pendant 90 jours après la date d'acquisition	Perdus	Toutes les options d'achat d'actions deviennent acquises à la cessation des fonctions et peuvent être exercées dans les 90 jours qui suivent la cessation des fonctions
UAD	Rachetables au moment de la démission	Rachetables au moment de la retraite	Rachetables au moment de la cessation des fonctions	Rachetables au moment de la cessation des fonctions	Rachetables au moment de la cessation des fonctions
UAAC	Perdus si la démission survient au cours de la période d'acquisition des droits. Si la démission survient après cette période, les UAAC seront rachetables au moment de la démission	Perdus si le départ à la retraite survient au cours de la période d'acquisition des droits. Si le départ à la retraite survient après cette période, les UAAC seront rachetables au moment du départ à la retraite	Admissible à une part proportionnelle en fonction du nombre de périodes de 12 mois complètes depuis la date d'attribution, sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite. Si la cessation des fonctions survient après cette période d'acquisition des droits, les UAAC sont rachetables au moment de la cessation des fonctions	Perdus	Toutes les UAAC dont les droits ne sont pas acquis le deviennent immédiatement et sont rachetables au moment de la cessation des fonctions

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

- 1) En 2020, le CRH a modifié la disposition en matière de retraite du plan de rémunération de la haute direction. À compter de 2021, dans l'éventualité d'un départ à la retraite à l'initiative d'un employé, si le participant prend sa retraite avant la fin de l'exercice, il pourra recevoir la quote-part de l'attribution fondée sur des titres de capitaux propres en fonction du temps travaillé au cours de l'exercice.
- 2) Les options attribuées avant décembre 2018 expirent cinq ans après la date du départ à la retraite ou la date d'expiration initiale si elle est antérieure.

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

Dispositions relatives à la conduite entraînant une perte des droits

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

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

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

OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS

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

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

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

Le tableau ci-après présente, en date du 31 décembre 2020, des données cumulatives sur le plan d'intéressement en actions de 2000 de la banque, lequel est le seul plan de rémunération en vertu duquel l'émission de nouveaux titres de capitaux propres de la banque est autorisée.

Le pourcentage maximum des actions ordinaires réservées aux fins d'émission à des initiés à l'exercice d'options d'achat d'actions ne peut dépasser 10 % des actions ordinaires émises et en circulation et le pourcentage maximum d'actions ordinaires réservé aux fins d'émission à quelque personne à l'exercice d'options d'achat d'actions ne peut dépasser 5 % des actions ordinaires émises et en circulation, soit 1 816 621 067 actions ordinaires en date du 31 décembre 2020.

Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres	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	Nombre		% des actions ordinaires en circulation	Nombre	% des actions ordinaires en circulation	Nombre
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs							
Plan d'intéressement en actions de 2000	0,81 %	14 727 051	63,32 \$	0,66 %	12 045 112	1,47 %	26 772 163
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs	—	—	—	—	—	—	—
Total	0,81 %	14 727 051	63,32 \$	0,66 %	12 045 112	1,47 %	26 772 163

Caractéristiques du plan

À l'heure actuelle, les personnes occupant une fonction de premier vice-président ou de niveau supérieur à la banque sont admissibles au plan d'intéressement en actions de 2000. Les détails relatifs à la durée et au calendrier d'acquisition des options d'achat d'actions sont présentés à la page 48. À l'octroi, la durée des options d'achat d'actions en cours ne dépasse pas dix ans. Le tableau qui suit décrit plus en détail les caractéristiques des plans d'options d'achat d'actions.

Prix d'exercice	Le prix d'exercice correspond au cours de clôture des actions ordinaires de la banque à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution des options d'achat d'actions. La banque n'antidate pas les options d'achat d'actions.
Droits à la plus-value des actions	À l'exercice d'un droit à la plus-value des actions, le porteur reçoit un paiement en espèces correspondant à la juste valeur marchande, soit la différence entre la moyenne des cours extrêmes quotidiens pour des opérations sur des lots réguliers d'actions ordinaires à la TSX à la date d'exercice et le prix d'exercice des droits à la plus-value des actions (qui ne peut être inférieur à la juste valeur marchande le jour de Bourse qui précède l'octroi). Des droits à la plus-value des actions peuvent aussi être octroyés avec une option d'achat d'actions, auquel cas l'option est remise à l'exercice et le porteur reçoit un paiement en espèces correspondant à la différence entre la juste valeur marchande à la date d'exercice et le prix d'exercice de l'option d'achat d'actions. Bien que le plan de 2000 prévoient l'octroi de droits à la plus-value des actions, la banque n'en a accordé aucun jusqu'à présent.
Transfert/cession d'options d'achat d'actions	Les options d'achat d'actions peuvent être transférées par voie de testament et en vertu du droit successoral. Avec le consentement de l'administrateur du plan et si la loi l'autorise, les options d'achat d'actions peuvent être cédées au conjoint ou à la société de portefeuille privée, au fiduciaire, au dépositaire, au REER ou FERR du participant ou du conjoint.
Circonstances dans lesquelles une personne n'est plus autorisée à participer	<ul style="list-style-type: none"> • Cessation des fonctions motivée — Les options d'achat d'actions sont perdues. • Cessation des fonctions non motivée — Les options d'achat d'actions expirent de manière anticipée. Les options d'achat d'actions acquises peuvent être exercées pendant les 90 jours suivant la cessation des fonctions, après quoi elles seront perdues. Une quote-part des options non acquises deviendra acquise dans le cours normal et pourra être exercée pendant 90 jours après la date d'acquisition, après quoi, elle sera perdue. • Départ à la retraite — Les options d'achat d'actions continueront de devenir acquises normalement et elles demeurent susceptibles d'exercice jusqu'à la date d'expiration initiale¹⁾. • Démission — Les options d'achat d'actions acquises peuvent être exercées dans les 30 jours, après quoi elles sont perdues. Les options d'achat d'actions non acquises sont immédiatement perdues. • Décès ou invalidité — Toutes les options d'achat d'actions deviennent immédiatement acquises et la période d'exercice peut être réduite selon les circonstances. Les options d'achat d'actions ne peuvent toutefois être exercées plus de trois ans après l'événement. • Autres circonstances — L'administrateur du régime peut reporter une date d'expiration anticipée dans des circonstances limitées.

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

Modification des plans	<p>Aux termes de la procédure de modification prévue dans le plan d'intéressement en actions de 2000 qui a été approuvée par les actionnaires à l'assemblée annuelle de 2007, et modifiée à l'assemblée annuelle de 2011, l'approbation des actionnaires est exigée dans les cas suivants :</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. <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>Conformément aux modalités du plan d'intéressement en actions de 2000, aucun prêt ni autre type d'aide financière n'est fourni aux participants. Avant 2009, la banque offrait à tous les employés canadiens un avantage bancaire qu'ils pouvaient utiliser pour acheter des actions de la banque et qui pouvait aider les dirigeants à atteindre les exigences d'actionnariat. La banque n'offre plus de tels prêts aux employés et aucun prêt accordé aux membres de la haute direction visés n'est en cours aux termes du programme.</p>

Dilution, offres excédentaires et taux d'absorption

Le tableau ci-dessous décrit la dilution, les offres excédentaires et le taux d'absorption du plan d'intéressement en actions de 2000 pour les trois derniers exercices en date du 31 octobre 2020 :

Taux	Description	2020	2019	2018
Dilution	Par dilution, on entend le nombre d'options d'achat d'actions en circulation, divisé par le nombre total d'actions en circulation	0,72 %	0,70 %	0,72 %
Offre excédentaire	Par offre excédentaire, on entend le total des options d'achat d'actions disponibles aux fins d'émission et des options d'achat d'actions en cours, divisé par le nombre total d'actions en circulation	1,50 %	1,59 %	1,70 %
Taux d'absorption	Par taux d'absorption, on entend le total des options d'achat d'actions émises au cours d'un exercice, divisé par le nombre total moyen pondéré d'actions en circulation pour l'exercice	0,11 %	0,12 %	0,10 %

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

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

Les propositions 1 et 2 ont été soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3.

Proposition 1

Économie circulaire

Il est proposé que la Banque produise un rapport sur les prêts qu'elle a consentis au cours des dernières années en appui à l'économie circulaire.

Argumentaire

Selon l'Institut de l'environnement, du développement durable et de l'économie circulaire du Québec, l'économie circulaire est « Un système de production, d'échange et de consommation visant à optimiser l'utilisation de ressources à toutes les étapes du cycle de vie d'un bien ou d'un service, dans une logique circulaire, tout en réduisant l'empreinte environnementale et en contribuant au bien-être des individus et des collectivités¹⁾. »

Les modèles d'affaires circulaires permettent de repenser les systèmes et les processus dès l'étape de la conception pour trouver des occasions de recycler, de réparer, de réutiliser, de reconvertir ou de remettre à neuf des produits et matériaux, afin de réduire les déchets et les émissions de gaz à effet de serre. Au pays, comme l'énonce une publication du gouvernement, bon nombre d'innovateurs et d'industries voient les avantages de l'utilisation de modèles circulaires pour économiser de l'argent ou pour ouvrir de nouveaux débouchés commerciaux — qu'il s'agisse de transformer les déchets des usines de pâtes et papiers en bioproduits renouvelables ou de lancer des programmes de rachat de produits qui améliorent l'interaction avec les clients et permettent de récupérer les matériaux utilisables, comme des métaux et des alliages. Ces solutions novatrices ouvrent la voie à une économie plus circulaire qui profite à l'environnement tout en créant de la richesse et des possibilités dans les industries.

Le développement de cette nouvelle façon de faire ne peut s'effectuer sans le financement des banques canadiennes. L'objectif de cette proposition est de sensibiliser les actionnaires à l'appui de la Banque à l'essor de cette nouvelle économie au cours des dernières années.

1) <http://instituteddec.org/themes/economie-circulaire/>

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

TD soutient depuis longtemps des activités visant à améliorer la durabilité et a annoncé publiquement ses activités à cet égard. La proposition demande à la banque de prendre des mesures incompatibles avec ses obligations envers les clients, ce qui compromettrait sa position concurrentielle et ne fournirait pas une base utile pour la comparaison des activités de la banque avec celles d'autres institutions.

La nouvelle stratégie en matière d'enjeux ESG de TD vise particulièrement la promotion d'une utilisation responsable et efficace des ressources en réduisant les déchets et en facilitant l'économie circulaire. Le passage à une économie circulaire nécessitera des innovations dans la conception de produits et les modèles d'entreprise pour réduire les déchets, conserver les produits en fonction plus longtemps et trouver de nouvelles utilisations pour les matériaux en fin de vie. TD croit que les institutions financières ont un rôle à jouer à cet égard. Par exemple, TD est un investisseur important dans l'un des plus importants fonds de capital à risque pour les technologies propres au Canada, le ArcTern Ventures' Fund II; soutient le recyclage interne et externe dans l'ensemble de ses entreprises; et a entrepris de réduire sensiblement l'utilisation du plastique dans l'ensemble de ses activités. TD favorise également la santé environnementale au moyen de produits, services et programmes financiers durables. Par exemple, TD a créé un nouveau groupe Finance durable et Transitions d'entreprises de TD au sein de Valeurs Mobilières TD qui offre aux clients des services-conseils et du financement axé sur la transition et la durabilité à l'échelle mondiale. En outre, TD a récemment lancé deux organismes de placement collectif axés sur l'investissement durable et a réalisé sa toute première émission d'obligations durables afin d'appuyer des initiatives environnementales et sociales.

TD estime que la croissance économique et la durabilité sont intrinsèquement liées et qu'elle peut jouer un rôle positif dans ces deux domaines grâce à une démarche en matière de responsabilité sociale d'entreprise axée sur les résultats, et elle s'est engagée à atteindre une cible 100 milliards de dollars sous forme de prêts, de financements, de service de gestion des actifs et de programmes internes d'entreprise favorables à une

économie de faibles émissions de carbone d'ici 2030. Au 31 octobre 2020, TD a déjà engagé un montant de 56 milliards de dollars à cet égard. Pour appuyer l'engagement de TD à soutenir la transition vers une économie à faibles émissions de carbone, TD a récemment publié un ambitieux plan d'action sur les changements climatiques, qui prévoit un objectif visant à atteindre d'ici 2050 un niveau net zéro d'émissions de gaz à effet de serre liées à ses activités d'exploitation et de financement.

TD reconnaît également que, même si la manière d'atteindre la cible de 2050 demeure incertaine, des mesures et des paramètres réfléchis seront importants. TD a fait part de son intention d'établir des niveaux de référence pour les émissions de GES dans l'ensemble de son portefeuille d'activités et de financement et de travailler en étroite collaboration avec ses clients à mesure qu'elle fixe des objectifs intermédiaires de réduction des GES en vue d'atteindre les objectifs de 2050. TD continuera également de collaborer avec les gouvernements, les organisations non gouvernementales, les entreprises et d'autres groupes en vue d'élaborer et de promouvoir des méthodes de mesure et de suivi des émissions financées, ainsi que des stratégies de réduction des GES conformes aux données scientifiques sur la transition. Ce travail a commencé et la banque rendra compte de ses progrès à partir de 2021. Au fur et à mesure que ce travail se poursuivra, TD évaluera les mesures qui fourniront l'information la plus pertinente à ses actionnaires et aux autres parties intéressées afin de suivre les progrès de la banque.

En reconnaissance des activités mentionnées ci-dessus et des autres initiatives en matière d'enjeux ESG entreprises par TD, pour la septième année consécutive, TD a été inscrite à l'indice mondial de durabilité Dow Jones, indice de référence pour la performance environnementale, sociale et économique. TD est la seule banque nord-américaine à avoir été incluse, parmi un bassin de 253 banques à l'échelle mondiale, et elle se classe parmi les premiers 10 % des 2 500 plus grandes sociétés de l'indice général des marchés mondiaux S&P pour ce qui est de la performance en matière de durabilité.

Le conseil d'administration recommande de voter contre la proposition 1 compte tenu du bilan positif de TD en matière d'initiatives de durabilité, du fait que TD publie déjà de l'information sur ses prêts, financements, services de gestion des actifs et programmes internes d'entreprise favorables à une économie de faibles émissions de carbone et que TD évalue des mesures supplémentaires qui sont conformes à la nouvelle stratégie en matière d'enjeux ESG, y compris le plan d'action sur les changements climatiques.

Proposition 2

Cible pour la diversité

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

Argumentaire

Lors de la dernière assemblée annuelle, l'appui à cette proposition a été de 7,1 % par les actionnaires ayant exprimé leurs droits de vote. Présentement, la Banque s'est fixé pour cible 30 % de la représentation des deux sexes alors que depuis les deux dernières années, elle atteint près de 40 %.

Les banques servant souvent de phare de saine gouvernance pour les petites et moyennes entreprises, le fait de ne pas actualiser la cible peut laisser croire que cet objectif est l'idéal à atteindre. Or, il est reconnu qu'il existe davantage de femmes compétentes que de postes à combler et que différents stéréotypes et biais ont freiné leur accession à de telles fonctions. Dans cette perspective, il est donc proposé que la Banque revoit sa politique de diversité afin de porter à 40 % la représentation minimale des deux sexes au sein de leurs conseils d'administration.

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

Comme il est indiqué dans la politique en matière de diversité du conseil de TD, le conseil reconnaît l'avantage concurrentiel que lui offre la diversité de ses employés et favorise une telle diversité conformément à l'engagement de la banque à l'égard de la diversité et de l'inclusion à tous les niveaux de sa main-d'œuvre. Nous sommes fiers du fait que cinq des treize candidats aux postes d'administrateurs indépendants à cette assemblée sont des femmes (soit 38 % des membres indépendants de notre conseil). La cible actuelle de la banque voulant que les femmes et les hommes constituent respectivement au moins 30 % est une exigence minimum et, comme en témoignent les candidats de cette année, cette cible ne nous empêche pas d'avoir un pourcentage plus élevé de femmes qui siègent à notre conseil.

La banque a une vision globale de la diversité qui tient compte non seulement des mesures qui sont prises au niveau du conseil et de la haute direction, mais également des mesures prises afin de promouvoir la diversité à d'autres niveaux au sein de la banque. La banque s'efforce d'embaucher des personnes ayant des compétences diverses, ce qui facilitera l'accroissement de la diversité au niveau de la direction grâce à des initiatives en matière de recrutement, de formation et de mentorat. Nous sommes fiers des progrès que nous avons accomplis et nous avons été reconnus par de nombreuses références externes. Nous avons notamment été inscrits à l'indice Bloomberg sur l'égalité des sexes en 2020, qui reconnaît les sociétés qui s'engagent à communiquer de façon transparente en matière d'égalité des sexes et à promouvoir l'égalité des femmes.

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

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

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

Pour les raisons qui précèdent, le conseil d'administration recommande à nos actionnaires de voter contre la proposition 2.

Propositions des actionnaires retirées

Le MÉDAC a soumis six autres propositions (propositions A à F ci-après) qu'il a retirées après discussions avec la banque. Le MÉDAC a demandé à la banque d'inclure le libellé de ces propositions ainsi que la réponse de la banque dans la circulaire.

Proposition A

Raison d'être et engagement

Il est proposé que le conseil d'administration et la direction précisent la raison d'être de la banque Toronto Dominion en tant qu'organisation et qu'un des comités du conseil d'administration ait pour mandat d'assurer le suivi du déploiement des politiques, engagements et initiatives mis en oeuvre pour concrétiser cette nouvelle orientation stratégique notamment en termes de santé, d'environnement, de ressources humaines et de relations avec les parties prenantes.

Argumentaire

En août 2019, la Business Roundtable, association qui a pour membres les dirigeants de grandes entreprises américaines, publiait une déclaration selon laquelle la raison d'être d'une entreprise ne pouvait être limitée à la seule poursuite du profit et devait prendre en compte l'ensemble des parties prenantes qui peuvent être affectées par son activité : clients, employés, fournisseurs, communautés et actionnaires. Sans utilité sociale, les entreprises perdent toute raison d'exister.

La raison d'être d'une entreprise désigne la façon dont elle entend jouer un rôle dans la société au-delà de sa seule activité économique. Selon Jean-Dominique Sénard, président de Renault, « La raison d'être permet de joindre le passé au présent; c'est l'ADN de l'entreprise. Elle n'a pas de signification économique, mais relève plutôt de la vision et du sens¹⁾. » Au fond, c'est « la contribution que l'entreprise souhaite apporter aux principaux enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux et économiques de son domaine d'activité en impliquant ses principales parties prenantes. »

Bien que nombres d'entreprises aient pris plusieurs bonnes initiatives dans cette direction au fil des temps, la lecture des différents rapports institutionnels ne permet pas de dégager une raison d'être qui répondrait à la définition préalablement citée. De plus, il n'existe aucun comité du conseil ayant pour mandat de coordonner l'ensemble des actions venant appuyer la concrétisation de la raison d'être choisie. Plus précisément, ce comité devrait avoir pour mission :

- de préparer et d'éclairer les travaux du conseil en ce qui concerne le déploiement des politiques, engagements et initiatives mis en oeuvre par la banque Toronto Dominion
- dans le cadre de ses orientations stratégiques, notamment en termes de santé, d'environnement, de ressources humaines;
- de dialoguer avec les différentes parties prenantes en regard de sa progression vers de tels objectifs et de rendre compte de ses rencontres au conseil;
- d'examiner les systèmes de reddition de compte et de contrôle extrafinanciers ainsi que les principaux résultats de l'information extrafinancière publiée par la banque Toronto Dominion;
- de renseigner les actionnaires sur les différents enjeux soulevés par ses travaux.

Pour qu'une telle notion de raison d'être devienne une réalité concrète et qu'elle ne reste pas seulement un slogan marketing, il est important qu'elle trouve une expression tangible dans les pratiques de gouvernance d'une institution.

Rappelons en terminant que, pour une partie grandissante des investisseurs, les organisations sans utilité sociale perdent toute raison d'exister.

1) Jean-Dominique Senard : « Le sens et le pourquoi nourrissent la motivation », Les Échos, 8 juin 2018
<https://business.lesechos.fr/directions-generales/innovation/innovation-sociale/0301754783119-jean-dominique-senard-president-de-michelin-le-sens-et-le-pourquoi-nourrissent-la-motivation-321483-jean>

RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :

Comme il est indiqué dans notre rapport annuel, l'objectif de TD est d'enrichir la vie de ses clients, des collectivités et des collègues. Cette déclaration d'intention guide la stratégie, le cadre d'appétit pour le risque, la culture et les politiques et procédures d'exploitation de la banque. Par conséquent, le conseil surveille la conformité de la performance de la banque à sa raison d'être de façon continue tout au long de l'année, dans le cadre du suivi par le conseil et ses comités de la performance de la banque par rapport aux paramètres d'exploitation et stratégiques. Voici quelques exemples de la façon dont la raison d'être de la banque est intégrée dans les paramètres surveillés par le conseil et ses comités pour s'assurer qu'elle fonctionne conformément à sa raison d'être et à ses valeurs déclarées :

- le comité de gouvernance supervise la conformité de la banque à sa raison d'être, sa performance relativement à son cadre de responsabilité sociale à l'échelle mondiale, son risque de conduite à l'échelle de l'entreprise et sa stratégie en matière d'enjeux ESG;
- le comité des ressources humaines supervise l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie liée au personnel et les politiques en matière de ressources humaines de la banque en se concentrant particulièrement sur le perfectionnement professionnel, la diversité et l'inclusion et la culture de la banque; et
- le conseil supervise les initiatives et les stratégies à l'échelle de l'entreprise comme la réponse de la banque à la pandémie actuelle, es se concentrant sur l'incidence de ces initiatives sur les diverses parties prenantes de la banque.

Les chartes du conseil et de ses comités précisent leurs domaines d'intervention respectifs qui, pris dans leur ensemble, prévoient la surveillance de la performance de la banque par rapport à sa raison d'être. Le processus d'audit interne de la banque, qui évalue le respect de la politique établie, vient renforcer cette supervision. Pour de plus amples renseignements, il y a lieu de se reporter au tableau « Engagement du conseil en matières d'enjeux ESG » aux pages 27 à 29 de la circulaire qui résume les responsabilités du conseil et des comités à l'égard des enjeux ESG ainsi que les activités spécifiques entreprises à cet égard au cours de l'exercice 2020.

En plus de son rapport annuel aux actionnaires, la banque publie chaque année un rapport sur ses activités environnementales, sociales et de gouvernance, qui décrit en détail la performance par rapport à certains cadres en matière d'ESG généralement reconnus et qui donne une validation externe quant à des renseignements quantitatifs clés lorsque cela est possible. De plus, la banque fait rapport chaque année de ses activités dans le cadre de La promesse TD Prêts à agir, qui intègre les initiatives de la banque en matière de responsabilité sociale et de durabilité.

L'accent que met la banque sur sa raison d'être d'entreprise est également évident dans ses pratiques en matière de rémunération, compte tenu que les facteurs ESG et les résultats de l'expérience clients sont des composantes qui ont une incidence sur la rémunération variable des dirigeants. Pour des renseignements supplémentaires, voir les rubriques « Lier les facteurs ESG à la rémunération totale des dirigeants », « Enjeux ESG et rémunération de la haute direction » et « Comment évaluons-nous la performance de l'entreprise — Mesures d'entreprise annuelles — Expérience clients » dans la présente circulaire.

L'accent explicite mis sur la raison d'être d'une entreprise en tant que question de gouvernance plus large est nouveau et la banque y accorde de plus en plus d'attention. Par conséquent, le conseil demeurera vigilant quant aux possibilités d'améliorer cette surveillance. Cela étant dit, la banque estime que ses politiques, procédures et pratiques actuelles répondent aux objectifs de la proposition dans le contexte des pratiques exemplaires d'entreprise actuelles.

Après avoir discuté avec la banque, le MÉDAC a accepté de retirer sa proposition.

Proposition B

Assemblées virtuelles et droit des actionnaires

Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique précisant les modalités de la tenue d'assemblées annuelles virtuelles.

Argumentaire

Au cours de la dernière année, les banques et plusieurs autres organisations ont fait appel aux nouvelles technologies de téléconférence pour tenir leurs assemblées générales annuelles en raison de la pandémie. Tout en étant bien conscient que ces nouvelles technologies étaient utilisées souvent pour la première fois par les organisations, le MÉDAC comme d'autres personnes ou organismes déposant des propositions d'actionnaires ou souhaitant faire part de commentaires ou de suggestions lors de ces assemblées virtuelles, ont malheureusement vécu des situations problématiques qui ont limité l'envergure de leur participation. Plus particulièrement, notre perception des assemblées annuelles virtuelles 2020 fut la suivante : « nous n'avons malheureusement pas eu droit de parole à ces assemblées. En effet, il a été impossible pour les actionnaires de prendre le micro lors de ces assemblées virtuelles. Les seuls à avoir pris la parole lors de ces assemblées sont les représentants [des sociétés], soit la présidence (du conseil, donc de l'assemblée), les PDG, etc.²⁾ » Pour les actionnaires de petite taille, cette présence réduite aux assemblées annuelles peut avoir un impact sur le succès de leurs propositions à long terme, ceux-ci ne pouvant les défendre en personne et ainsi bâtir des appuis additionnels dans l'éventualité d'un dépôt subséquent de leurs propositions.

Ces menaces sont préoccupantes pour la participation actionnariale qui, suite à un échec de dialogue avec l'émetteur ou pour tout autre raison, prend la voie du dépôt de propositions d'actionnaires dans les circulaires de la direction et lors des assemblées annuelles.

L'expérience des vingt dernières années en matière de participation actionnariale et de propositions d'actionnaires a permis de constater la valeur ajoutée de celles-ci en matière de gouvernance telles que la séparation des fonctions du président et chef de la direction et celle du président du conseil d'administration, le vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants, la divulgation de la rémunération des auditeurs et des conseillers en rémunération, la présence des femmes aux conseils d'administration et dans la haute direction, l'accès aux procurations pour la nomination d'administrateurs, etc.

Nous recommandons que le conseil d'administration adopte une politique précisant les modalités de participation des actionnaires aux assemblées annuelles virtuelles :

- *présentation verbale des propositions d'actionnaires par les personnes ou les organisations qui les ont déposées d'une durée au moins équivalente au temps nécessaire à lire les propositions;*
- *visualisation électronique des actionnaires lors de leurs interventions ainsi que des membres de la haute direction;*
- *possibilité de poser des questions spontanées à la suite des interventions de la direction;*
- *interaction en temps réel entre les actionnaires et le président de l'assemblée;*
- *dans l'éventualité où des questions soulevées par les actionnaires ne pourraient être traitées dans le cadre de l'assemblée annuelle, mise en ligne des réponses de la direction sur le site de la société et dans SEDAR dans les dix jours suivant la tenue de l'assemblée.*

2) <https://medac.qc.ca/1798/>

RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :

TD attend avec impatience son assemblée annuelle avec ses actionnaires puisqu'elle constitue un élément clé de la participation des actionnaires et un important moyen de recevoir des commentaires sur la performance de la banque, la composition du conseil, la démarche de la banque en matière de rémunération de la haute direction et d'autres questions de gouvernance. La banque préfère grandement que les actionnaires et les membres du conseil et de la direction participent en personne aux assemblées des actionnaires. L'objectif de la banque lors d'une assemblée virtuelle est d'offrir aux actionnaires les mêmes occasions d'exprimer leur opinion et de voter que les assemblées en personne, tout en reconnaissant les contraintes technologiques liées à la tenue d'une assemblée virtuelle réussie. Le format de l'assemblée à distance a été adopté en 2020 uniquement lorsqu'il est devenu évident que l'assemblée

selon le format habituel exposerait les participants à des risques sanitaires excessifs et ne pouvait avoir lieu conformément aux exigences en matière de santé publique. Des compromis doivent être faits entre, d'une part, la fonctionnalité et, d'autre part, la complexité du système qui peut nuire à la fiabilité et à l'accès en exigeant un matériel informatique plus sophistiqué pour permettre la participation des actionnaires. La banque a suivi les pratiques en vigueur en faisant ces compromis. La banque prévoit actuellement tenir son assemblée annuelle de 2021 à distance, et le système proposé permettra à un proposant d'une proposition d'actionnaire de la présenter verbalement et permettra aux actionnaires de poser des questions, verbalement ou par écrit, à la direction ou au président du conseil. Si d'autres mesures visant à accroître la participation des actionnaires sans compromettre indûment la fiabilité et l'accès au système sont généralement adoptées, la banque fera de même.

Après avoir discuté avec la banque, le MÉDAC a accepté de retirer sa proposition.

Proposition C

Comité des ressources humaines à part entière

Il est proposé que le conseil d'administration révise le mandat de son comité de rémunération ou de ressources humaines afin d'y inclure d'une manière plus spécifique des responsabilités en regard de la santé, sécurité et du bien-être de l'ensemble de ses employés.

Argumentaire

Depuis le début de la crise de la COVID-19, la santé, sécurité et le bien-être des employés ont pris une place de plus en plus importante au sein des préoccupations des hauts dirigeants de nos organisations. À de telles préoccupations s'ajoutent celles du développement des talents des employés pour relever les défis des nouvelles technologies.

Le mandat et les responsabilités des comités de rémunération ou de ressources humaines devraient être ajustés afin de rassurer les actionnaires et les autres parties prenantes que toutes les stratégies et les politiques sont mises en place afin de répondre à de telles préoccupations. Présentement, une grande partie du travail de tels comités est concentrée sur la gestion de la performance et de la rémunération des membres de la haute direction.

Cette proposition vise à demander au conseil d'administration de revoir le mandat du comité de ressources humaines ou crée un comité spécifique dont le mandat serait de l'aider à exercer ses responsabilités dans l'établissement de la vision et la surveillance des questions de santé, sécurité et bien-être des employés, en particulier en ce qui concerne ses stratégies, politiques, systèmes et pratiques en la matière ainsi que la gestion des risques qui y sont liés. À titre d'exemple, ce comité pourrait être appelé à traiter notamment des sujets suivants : formation et développement des talents, diversité, relations de travail, équité de la rémunération, culture organisationnelle, aménagement physique des lieux de travail, impact du télétravail sur les employés tant sur le plan de la santé physique que mentale, engagement et satisfaction des employés. De telles dimensions stratégiques de la gestion des ressources humaines devraient faire l'objet d'une divulgation dans la circulaire de la direction. Cette proposition s'appuie sur les normes et indicateurs de la Sustainability Accounting Standard Board (SASB), souvent cités comme une feuille de route dans la standardisation des informations sur la gestion des ressources humaines.

La santé et le bien-être des employés ne sont pas seulement complémentaires, mais essentiels à la stratégie d'une organisation et c'est dans cette perspective que nous déposons cette proposition.

RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :

Après l'examen du mandat actuel du comité des ressources humaines (CRH), le conseil estime qu'aux termes de celui-ci, le comité est déjà chargé de la responsabilité de la surveillance des politiques de la banque en matière de santé, de sécurité et de bien-être des employés de la banque comme il est suggéré dans la proposition. Cela traduit la vision de longue date de la banque selon laquelle son personnel est son plus grand atout et que le bien-être physique, mental et financier de son personnel joue un rôle essentiel dans la capacité de la banque de mener à bien sa stratégie. Un exemple de l'engagement de la banque envers la santé et le bien-être de ses employés peut se retrouver dans les mesures prises par la banque à cet égard dans le cadre de sa réponse à la pandémie de COVID-19, qui sont résumées dans la lettre aux actionnaires et le rapport du comité des ressources humaines aux pages 31 et 35.

Le mandat du CRH est revu chaque année et a évolué au fil du temps pour tenir compte des priorités indiquées ci-dessus. Au cours des deux dernières années, le mandat du CRH a évolué pour inclure la responsabilité spécifique à l'égard du cadre entourant la stratégie liée au personnel et la culture de la banque, notamment le fait que la banque a mis en place des politiques et des programmes visant à favoriser un environnement de travail et d'affaires sain et sûr pour les employés et à promouvoir le bien-être des employés. Le CRH discute régulièrement de sujets connexes, y compris la stratégie liée au personnel de la banque et des unités d'exploitation, la gestion des

compétences, la diversité et l'inclusion, la culture, l'expérience pour les employés, l'équité salariale, les programmes d'avantages sociaux, y compris la démarche en matière de mieux-être des employés, et l'incidence des initiatives de transformation sur le personnel. Il y a lieu de se reporter au tableau « Engagement du conseil en matière d'enjeux ESG » aux pages 27 à 29 de la circulaire, qui résume les responsabilités spécifiques du CRH à l'égard des enjeux ESG (notamment en matière de santé, de sécurité et de bien-être de ses employés) ainsi que les activités connexes entreprises par ce comité au cours de l'exercice 2020.

Le conseil d'administration estime que les politiques et pratiques actuelles de la banque respectent les objectifs de la proposition.

Après avoir discuté avec la banque, le MÉDAC a accepté de retirer sa proposition.

Proposition D

COVID-19 — Partage équitable du fardeau de la relance

Il est proposé que le conseil d'administration divulgue les actions prises par l'organisation afin que tant les hauts dirigeants de l'entreprise que les autres employés participent équitablement à l'effort de relance économique à la suite de la pandémie.

Argumentaire

La crise économique de 2008 a laissé un goût amer à plusieurs actionnaires. Alors que leur portefeuille d'actions connaissait de fortes baisses, la rémunération des plus hauts dirigeants et des administrateurs continuait à connaître des augmentations jugées excessives par plusieurs et non reliées à la performance de l'entreprise. Cette situation pavait la voie à l'introduction du vote consultatif non contraignant sur la rémunération des hauts dirigeants et entachait la réputation de plusieurs organisations.

La crise pandémique et économique actuelle a contraint plusieurs entreprises à prendre des décisions difficiles, les obligeant notamment à procéder à des mises à pied temporaires et permanentes. Pour ce qui est des hauts dirigeants et des membres de conseils d'administration, peu d'informations ont été divulguées sur les actions prises à leur endroit afin de réduire leur nombre ou leur rémunération.

L'objectif de cette proposition est de demander que le conseil d'administration divulgue, dans la prochaine circulaire de la direction, les informations suivantes :

- *Le pourcentage et le nombre de personnes licenciées de manière permanente et temporaire à la suite de la pandémie ce, tant en regard des employés de la haute direction que les autres employés;*
- *Le pourcentage de réduction de la rémunération qui a été subie par ces deux catégories d'employés;*
- *Le pouvoir discrétionnaire que se réserve le comité de rémunération ou le conseil d'administration afin de consentir les augmentations de rémunération aux hauts dirigeants malgré que plusieurs objectifs de performance n'auront pas été atteints en raison de la crise économique et de la pandémie;*
- *Les ajustements apportés à la politique de rémunération pour les prochaines années afin de tenir compte des baisses de rémunération que pourraient avoir subies certains de ses employés;*
- *Tout autre ajustement apporté à la politique d'octroi d'actions ou d'options d'achat d'actions pour dédommager les hauts dirigeants des pertes de rémunération subies en 2020.*

RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :

Tout au long de la pandémie, le conseil et le CRH ont tenu de nombreuses discussions sur l'incidence de la pandémie sur la banque et son personnel, notamment sur les mesures et les initiatives liées à la santé et à la sécurité, le bien-être du personnel, l'apprentissage et le perfectionnement ainsi que la rémunération totale, y compris la façon dont la banque pourrait reconnaître les efforts importants que les membres de son personnel ont déployés pour le compte de la banque et de ses clients. Les rubriques Lettre aux actionnaires et Analyse de la rémunération de la circulaire de procuracy à compter des pages 31 et 38, respectivement, renferment de l'information détaillée sur les divers facteurs qui ont été pris en considération et sur le processus qui a été suivi pour établir les attributions des membres de la haute direction pour l'exercice et la rémunération finale des membres de la haute direction visés.

En tant que société de croissance depuis 165 ans, la banque doit continuellement s'adapter, en révisant son orientation d'exploitation et en restructurant ses activités au besoin pour réaliser ses stratégies d'affaires et s'adapter à son environnement économique. Toutefois, afin de donner à ses employés une certaine stabilité compte tenu de l'incertitude engendrée par la pandémie, la banque a choisi de suspendre ses stratégies d'adaptation et, en mars 2020, le président du Groupe et chef de la direction de la banque, M. Bharat Masrani, a annoncé publiquement qu'il n'y aurait aucune perte d'emploi en 2020 en raison de la COVID-19. De plus, la banque a annoncé qu'elle renforcerait ses efforts de transition et modifierait des fonctions pour aider les employés à demeurer productifs au fur et à mesure que les besoins des clients évoluent. Afin de

remédier aux perturbations immédiates causées par la pandémie, la banque a également mis sur pied un groupe de travail sur la réaffectation, plus de 5 000 employés ayant été mobilisés dans des zones critiques au cours des périodes de pointe de la réaffectation. De plus, la banque a continué d'améliorer sa plateforme d'apprentissage en libre-service, TD Essor, du nouveau contenu ayant été ajouté afin de soutenir la croissance et l'avancement professionnel des employés. Malgré l'incertitude causée par la pandémie, la banque se réjouit que, en 2020, l'enquête annuelle sur la satisfaction des employés de TD a donné le plus haut niveau de participation des employés depuis son lancement en 2001, ainsi qu'une augmentation de la mesure globale de l'expérience pour les employés par rapport à l'année précédente.

Au début de la pandémie, la banque a réagi rapidement pour permettre à une partie importante de son personnel de travailler à la maison. Environ 60 000 employés de TD ont pu à travailler à la maison, y compris des employés de centres de contact et des équipes commerciales au Canada et aux États-Unis. De plus, guidés par les conseils de responsables de la santé publique et du directeur médical en chef de la banque, la banque a mis en œuvre des protocoles de sécurité à tous les endroits où TD exerce des activités afin de protéger la santé et la sécurité des employés et des clients. Des améliorations ont également été apportées en ce qui concerne l'accès aux soins de santé virtuels et aux ressources internes sur le bien-être, y compris des sujets allant de la santé mentale, physique et financière au soutien familial et social.

La banque a mis en place un certain nombre de programmes spécifiques pour offrir une reconnaissance et un soutien bien mérités aux employés tout au long de la pandémie, elle a notamment : i) versé des primes de reconnaissance totalisant 1 500 \$ et accordé trois jours de congé aux employés qui devaient se rendre sur les lieux pour travailler au cours des premiers mois de la pandémie; ii) accordé des congés payés supplémentaires aux personnes devant s'occuper de personnes à charge; iii) continué de payer le salaire de base à tous les employés, y compris à ceux qui ne pouvaient pas travailler en raison de la pandémie pour diverses raisons, comme la fermeture de succursales ou de magasins, la quarantaine ou l'isolement; iv) versé une prime de reconnaissance supplémentaire de 500 \$ à tous ses employés non membres de la direction à temps plein ou à temps partiel, soit plus de 85 000 personnes dans le monde.

Le CRH et le conseil d'administration ont tenu compte du contexte causé par la pandémie lorsqu'ils ont établi la rémunération des membres de la haute direction pour 2020. Plus particulièrement, au cours des premiers mois de la pandémie, le CRH a évalué s'il était approprié ou nécessaire d'apporter des modifications au cadre de rémunération, y compris aux cibles et paramètres de performance pour 2020 qui ont été établis au début de l'exercice. Le CRH a conclu que le plan de rémunération de la haute direction demeurerait efficace tel qu'il était conçu, qu'il fonctionnait comme il était prévu et qu'il permettrait au CRH d'obtenir les résultats appropriés après une évaluation globale de la performance. Par conséquent, aucun rajustement discrétionnaire au cadre de rémunération, aux cibles de performance pour 2020 ou aux autres politiques et pratiques connexes n'a été nécessaire en raison de la pandémie.

À la fin de l'exercice, après avoir évalué la performance, le CRH a conclu qu'il n'était pas nécessaire d'exercer un pouvoir discrétionnaire à l'égard du facteur de performance de l'entreprise utilisé pour établir la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés. Dans le même ordre d'idée, aucun ajustement à la hausse n'a été apporté à l'égard de la démarche plus large en matière de rémunération ni à l'attribution d'actions et d'options d'achat d'actions pour tenir compte des réductions de rémunération. Le CRH a surveillé la variation de la valeur de la rémunération différée tout au long de la pandémie, notant des baisses importantes et le rétablissement ultérieur de la valeur, ce qui correspond à l'expérience des actionnaires au cours de l'exercice. Bien que les variations de la valeur de la rémunération différée n'aient pas d'incidence sur les décisions en matière de rémunération annuelle, le CRH estime qu'elles démontrent que les programmes de TD continuent de fonctionner comme prévu et qu'ils sont efficaces pour harmoniser l'expérience des membres de la haute direction de la banque avec les intérêts à long terme et l'expérience des actionnaires.

Le CRH a également surveillé les résultats en matière de rémunération des employés par rapport à ceux des membres de la haute direction et, dans l'ensemble, la rémunération variable a augmenté d'un exercice à l'autre pour les employés, tout en diminuant considérablement pour les membres de la haute direction. Par exemple, les coefficients utilisés pour établir les attributions incitatives aux termes du plan incitatif à l'intention des employés (l'important plan de l'entreprise visant plus de 40 000 employés) étaient égaux ou supérieurs aux coefficients utilisés pour les membres de la direction.

Compte tenu des mesures prises au cours de l'exercice et des renseignements donnés dans la présente circulaire de procuration, nous ne croyons pas qu'il soit nécessaire ou avantageux pour les actionnaires de fournir des renseignements supplémentaires.

Après avoir discuté avec la banque, le MÉDAC a accepté de retirer sa proposition.

Proposition E

Réchauffement climatique

Il est proposé que la Banque produise un rapport sur les prêts qu'elle a consenti en appui à des projets ayant des incidences polluantes et menant à une augmentation significative de la température mondiale.

Argumentaire

L'Accord de Paris vise à limiter la hausse de la température mondiale à 2 °C et, si possible, à limiter cette augmentation à 1,5 C. Selon Mark Carney, ancien gouverneur de la Banque du Canada et d'Angleterre et aujourd'hui envoyé spécial de l'ONU pour le climat, les fonds fournis par les banques et les firmes d'investissements en appui à plusieurs grands projets polluants vont mener à une augmentation de 4 °C, alors que l'Accord de Paris vise à limiter la hausse de la température mondiale à 2 °C, voire 1,5 °C.

Toujours selon ce dernier, les objectifs de l'Accord sont clairs, mais les politiques des organisations sont incohérentes, alors que les 20 plus grandes entreprises énergétiques du monde sont responsables du tiers de toutes les émissions de carbone sur Terre, il est venu le temps, de l'avis du gouverneur de la Banque d'Angleterre, de ralentir l'appétit du système financier, qui ne semble pas se soucier de l'urgence climatique.

Le but de cette proposition est de demander à la Banque de publier des informations sur les montants consentis pour des projets ayant des répercussions significatives de la température mondiale.

RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :

TD soutient publiquement la transition vers une économie à faibles émissions de carbone et, à cet égard, elle a amélioré la manière dont elle communique l'information relativement aux répercussions de ses activités quant aux gaz à effet de serre et au carbone conformément à certains cadres de travail et initiatives en matière d'information reconnus à l'échelle internationale. La proposition demande à la banque de prendre des mesures qui sont incompatibles avec les obligations de la banque envers ses clients; qui compromettrait sa position concurrentielle; et qui ne seraient pas sous une forme permettant une comparaison significative avec la performance d'autres institutions.

Afin de fournir de l'information utile aux parties intéressées et conformément aux obligations de la banque envers ses clients, TD s'est efforcée depuis 2019 de se conformer aux recommandations du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) du Conseil de stabilité financière qui fournissent des orientations sur la façon dont les émetteurs devraient évaluer les risques et les occasions liés au climat et en rendre compte. Le GIFCC a été créée afin d'élaborer volontairement de l'information sur les risques financiers relatifs aux changements climatiques cohérente et de tirer parti de la méthodologie tirée des commentaires d'un large éventail de participants du secteur. En réponse à ces recommandations, TD présente depuis 2019 un indicateur de risque lié au climat qui mesure son exposition aux actifs liés au carbone par rapport à son exposition brute totale au risque de crédit. Cet indicateur est conforme à la recommandation du GIFCC de divulguer l'exposition aux actifs liés au carbone étant donné qu'il porte sur l'exposition d'un portefeuille aux secteurs qui sont considérés comme étant les plus importants émetteurs de GES. TD estime que cet indicateur est approprié puisqu'il sert de barème pour l'exposition de la banque aux projets à fortes émissions de GES. De plus, TD estime que cet indicateur est plus utile pour les actionnaires que ce qui est demandé dans la proposition, étant donné que notre rapprochement aux recommandations du GIFCC permet de la comparer avec d'autres institutions financières participantes. Au 31 octobre 2020, l'exposition de TD aux actifs liés au carbone totalisait 34,5 milliards de dollars, soit environ 2,3 % de l'exposition brute totale au risque de crédit (voir la rubrique « Mesures et objectifs » du rapport relatif au GIFCC de 2020 de TD qui devrait être publié en mars 2021).

TD a pris des mesures audacieuses en matière de changements climatiques pour refléter le rôle important des banques en faveur d'un avenir durable. Le 9 novembre 2020, la banque a annoncé un objectif visant à atteindre d'ici 2050 un niveau net zéro d'émissions de gaz à effet de serre liées à ses activités d'exploitation et de financement, conformément aux principes de l'Accord de Paris. Dans le cadre de son action en matière de changements climatiques, TD s'efforce d'aider ses clients dans la transition vers une économie à faibles émissions de carbone et s'est engagée à atteindre une cible 100 milliards de dollars sous forme de prêts, de financements, de service de gestion des actifs et d'autres programmes internes d'entreprise favorables à une économie de faibles émissions de carbone d'ici 2030. Au 31 octobre 2020, TD a déjà engagé un montant de 56 milliards de dollars à cet égard. TD a l'intention d'établir des niveaux de référence pour les émissions de GES dans l'ensemble de son portefeuille d'activités et de financement et de travailler en étroite collaboration avec ses clients à mesure qu'elle fixe des objectifs intermédiaires de réduction des GES en vue d'atteindre les objectifs de 2050. TD continuera de collaborer avec les gouvernements, les organisations non gouvernementales, les entreprises et d'autres groupes en vue d'élaborer et de promouvoir des méthodes de mesure et de suivi des émissions financées, ainsi que des stratégies de réduction des GES conformes aux

données scientifiques sur la transition. TD rendra compte des progrès qu'elle a accomplis dans la réalisation de cet objectif à compter de 2021. TD s'est également jointe au Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) afin de soutenir l'élaboration de méthodes de comptabilité des émissions de carbone pour les institutions financières à l'échelle mondiale. Un aspect important du plan d'action sur les changements climatiques de TD est l'accent sur la mesure et l'analyse des données. À l'avenir, TD prévoit continuer à officialiser la manière dont la banque propulse la transition vers une économie à faibles émissions de carbone et tente d'y parvenir. Au fur et à mesure que les activités de TD progressent, les mesures et les cibles que la banque utilise pour évaluer les progrès évolueront probablement aussi. À l'avenir, TD évaluera les mesures qui offriront les renseignements les plus utiles pour que ses actionnaires puissent évaluer et suivre les progrès de la banque.

Après avoir discuté avec la banque, le MÉDAC a accepté de retirer sa proposition.

Proposition F

Pouvoir discrétionnaire du conseil d'administration et du comité de rémunération

Il est proposé que la circulaire de la direction présente d'une manière explicite les balises utilisées par l'une et l'autre de ces instances pour réviser les objectifs liés à la rémunération et au rendement de ses hauts dirigeants.

Argumentaire

Au cours de la dernière année, la crise sanitaire et économique aura sûrement eu un impact sur les mesures clés de performance et les cibles connexes que les hauts dirigeants devaient rencontrer au cours de 2020. Le conseil d'administration et le comité des ressources humaines ont-ils ajusté les objectifs si nécessaire ou ont-ils utilisé d'un pouvoir spécial pour revoir la politique de rémunération en considérant que la performance par rapport aux cibles préétablies ne reflète pas entièrement la qualité globale de l'exercice de performance de ces dirigeants.

L'objectif de cette proposition est de demander que l'entreprise divulgue, de manière précise, les ajustements qui ont été apportés aux mesures clés de performance, aux cibles ainsi qu'à l'octroi de la rémunération qui y est associée pour l'ensemble de ses hauts dirigeants, si tel est le cas.

RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :

La proposition demande de l'information concernant la rémunération des membres de la haute direction, ce que la banque fait depuis de nombreuses années et qui, à l'égard de 2020, se trouve dans la présente circulaire de procuration aux pages 31 à 65. En particulier, les objectifs et considérations d'ordre général qu'utilise le CRH au moment d'appliquer son jugement discrétionnaire sont présentés à la rubrique « Rajustement discrétionnaire » à la page 44 de la circulaire. Pour le compte du conseil d'administration, le CRH est chargé de surveiller le plan de rémunération de la haute direction, notamment d'approuver le cadre du plan, d'établir des cibles de rendement au début de l'exercice, d'évaluer le rendement et d'approuver les attributions au titre de la rémunération finale à la fin de l'exercice. Le CRH approuve les attributions finales pour les membres de l'équipe de haute direction et recommande à des fins d'approbation au conseil plénier la rémunération du président du Groupe et chef de la direction. Les rubriques Lettre aux actionnaires et Analyse de la rémunération de la circulaire de procuration contiennent de l'information détaillée sur les divers facteurs qui ont été pris en compte et sur le processus qui a été suivi pour établir les attributions des membres de la haute direction pour l'exercice et la rémunération finale des membres de la haute direction visés.

En tenant compte des incidences de la pandémie, le CRH a évalué s'il était approprié ou nécessaire d'apporter des modifications au cadre de rémunération, y compris aux cibles et paramètres de performance pour 2020 qui ont été établis au début de l'exercice. Le CRH a conclu que le plan de rémunération de la haute direction demeurerait efficace tel qu'il était conçu, qu'il fonctionnait comme il était prévu, une baisse de la performance financière entraînant des réductions importantes des attributions, et qu'il permettrait au CRH d'obtenir les résultats appropriés après une évaluation globale de la performance. Par conséquent, aucun rajustement discrétionnaire au cadre de rémunération, aux cibles de performance pour 2020 ou aux autres politiques et pratiques connexes n'a été nécessaire en raison de la pandémie.

À la fin de l'exercice, après avoir évalué la performance, le CRH a conclu qu'il n'était pas nécessaire d'exercer un pouvoir discrétionnaire à l'égard du facteur de performance de l'entreprise utilisé pour établir la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés et que les attributions effectuées dans le cadre des plans incitatifs à court et à moyen terme au chef de la direction et aux autres membres de la haute direction visés seraient établies conformément au libellé des plans, sans l'exercice du pouvoir discrétionnaire par le CRH. Le facteur de performance de l'entreprise final s'est établi à 12,7 % en dessous de la cible, soit une diminution de 11,5 % par rapport à 2019. En outre, le CRH a surveillé la

variation de la valeur de la rémunération différée tout au long de la pandémie, notant des baisses importantes et le rétablissement ultérieur de la valeur, ce qui correspond à l'expérience des actionnaires au cours de l'exercice. Bien que les variations de la valeur de la rémunération différée n'aient pas d'incidence sur les décisions en matière de rémunération annuelle, le CRH estime qu'elles démontrent que les programmes de TD continuent de fonctionner comme prévu et qu'ils sont efficaces pour harmoniser l'expérience des membres de la haute direction de la banque avec les intérêts à long terme et l'expérience des actionnaires.

Comme il est décrit dans la circulaire de procuration, en reconnaissance de la performance de Valeurs Mobilières TD au cours de l'exercice, le CRH a approuvé une attribution unique à M. Bob Dorrance. Le bénéfice net après impôt de Valeurs Mobilières TD s'est établi à 1,4 milliard de dollars, soit une hausse d'un exercice à l'autre de plus de 130 %, et est nettement supérieur aux cibles de performance établies pour Valeurs Mobilières TD au début de l'exercice. Le rapport annuel contient des informations supplémentaires sur la rémunération totale versée aux principaux membres de la direction, y compris les membres de la haute direction et du conseil d'administration.

Après avoir discuté avec la banque, le MÉDAC a accepté de retirer sa proposition.

Le B.C. Government and Service Employees' Union (« BCGEU »), 4911 Canada Way, Burnaby (Colombie-Britannique) V5G 3W3, a soumis une proposition. La proposition demandait à ce que Gestion de Placements TD Inc. (« GPTD ») rende plus accessible les registres de vote des sociétés ouvertes qui composent les fonds de GPTD conformément aux pratiques exemplaires des autres banques canadiennes. Après avoir discuté avec la banque, BCGEU a convenu de retirer sa proposition étant donné que GPTD est en voie d'améliorer sa plateforme de vote par procuration d'une manière qui permette de répondre aux questions soulevées dans la proposition. La banque remercie BCGEU pour son engagement à cet égard.

Vancity Investment Management Ltd. (Vancity), 300-900 West Hastings Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6C 1E5, en tant que sous-conseiller des Fonds IA Clarington Inhance PSR et pour le compte du Fonds Catégorie IA Clarington Inhance PSR actions canadiennes et du Fonds IA Clarington Inhance PSR revenu mensuel, a soumis une proposition demandant à ce que la banque entreprenne un examen de ses politiques et pratiques afin de détecter des preuves de préjugés raciaux dans ses activités de détail, de prêt et de placement. Après avoir discuté avec la banque, Vancity a convenu de retirer sa proposition. La banque remercie Vancity pour son engagement à cet égard.

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS ET AUTRES OPÉRATIONS AVEC LA BANQUE

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

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

ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS

La banque souscrit un programme d'assurance combiné de la responsabilité des produits financiers et des dirigeants et de la responsabilité professionnelle qui inclut l'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants. Cette assurance couvre les administrateurs et les dirigeants actuels ou antérieurs contre les réclamations en responsabilité ou les actes fautifs pendant qu'ils occupent leurs fonctions d'administrateurs et de dirigeants de la banque, de ses filiales et entités que la banque détient en propriété majoritaire et d'autres entités indépendantes lorsque le service est demandé par TD, y compris TD Ameritrade et Schwab. Cette assurance prévoit un montant de garantie réservé de 500 millions de dollars par sinistre et global pour la durée se terminant le 1^{er} mai 2021. L'assurance s'applique dans des situations où la banque n'indemnise pas ses administrateurs et dirigeants pour leurs actes ou omissions. La banque verse les primes liées à cette assurance et cette couverture est libre de franchise. Les primes versées par la banque relatives à l'assurance responsabilité non indemnisable des administrateurs et des dirigeants s'élève à environ 2 millions de dollars.

APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

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



Scott Fixter
Vice-président, Affaires juridiques et secrétaire

ANNEXE A

GOVERNANCE

POLITIQUES ET PRATIQUES

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

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

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

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

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

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Notre conseil est indépendant. Des 14 candidats proposés à l'élection, 13 (93 %) sont « indépendants » aux termes de la Politique en matière d'indépendance des administrateurs de la banque (www.td.com/francais/governance/other_policies.jsp) et des lignes directrices des ACVM et ne sont pas « membres du groupe » de la banque au sens de la Loi sur les banques.

Indépendance des administrateurs

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

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

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

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

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

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

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

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

- le conseil et chacun de ses comités peuvent se réunir à tout moment à huis clos sans les membres de la direction. Un moment est réservé à cette fin à l'ordre du jour de chaque réunion du conseil et d'un comité. Au cours de l'exercice 2020, 64 séances à huis clos ont été tenues;
- le conseil et chaque comité peuvent retenir les services de leurs propres conseillers indépendants afin d'obtenir des conseils d'experts aux frais de la banque;
- les administrateurs non membres de la direction doivent nommer chaque année un président du conseil indépendant et dynamique dont le mandat est de guider les administrateurs indépendants; et
- les administrateurs non membres de la direction sont tenus d'acquiescer, dans les cinq années qui suivent leur élection ou leur nomination au conseil, une participation dans la banque dont la valeur correspond à au moins six fois leur rémunération en espèces annuelle respective.

Mandats parallèles et politique relative aux mandats parallèles

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

Deux des candidats proposés à l'élection, soit MM. Brian Levitt et Bharat Masrani, sont membres du conseil d'administration de The Charles Schwab Corporation (« Schwab »). Depuis la clôture de l'opération de Schwab le 6 octobre 2020, la banque est propriétaire d'une participation d'environ 13,5 % dans Schwab, composée d'environ 9,9 % en actions ordinaires comportant droit de vote et le reste en actions ordinaires ne comportant pas droit de vote, convertibles en actions ordinaires comportant droit de vote au moment du transfert à un tiers. La banque et Schwab sont parties à une convention d'actionnaires aux termes de laquelle la banque a le droit nommer jusqu'à deux administrateurs au conseil de Schwab selon sa participation dans Schwab et à la condition que la banque respecte certaines conditions.

Président du conseil

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

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

- doit être un administrateur indépendant et être nommé chaque année par les administrateurs non membres de la direction;
- préside les réunions du conseil (y compris les séances à huis clos) et toutes les assemblées annuelles et extraordinaires des actionnaires;
- conformément aux politiques en matière de participation des actionnaires de la banque, rencontre les actionnaires, les autorités de réglementation et les autres parties intéressées quant à des questions essentielles au mandat du conseil et assiste à des événements publics au nom de la banque;
- est aussi le président du comité de gouvernance et est membre du comité des ressources humaines;
- rencontre régulièrement les autres administrateurs et membres de la haute direction pour évaluer l'état des relations entre les administrateurs et entre le conseil et les membres de la haute direction; et
- maintient une communication ouverte avec les autorités de réglementation de la banque, indépendamment de la direction, pour établir la confiance relativement à la qualité de la gouvernance du conseil et à la surveillance de la banque. En 2020, le président du conseil a rencontré, seul et avec un ou plusieurs présidents des comités, les représentants des autorités de réglementation de la banque à cinq reprises. Le rôle du président du conseil et des présidents des comités dans le cadre de ces rencontres comprend la préparation et la participation à des réunions et s'étend à tous les secteurs d'activité de la banque et aux territoires où ces activités sont exercées.

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

Assemblées des actionnaires

Le président du conseil préside les assemblées annuelles des actionnaires de la banque et y est disponible pour répondre aux questions. Les administrateurs sont censés assister aux assemblées annuelles. L'année dernière, tous les administrateurs alors candidats à l'élection ont assisté à l'assemblée annuelle virtuelle des actionnaires par diffusion Web en raison de la pandémie de COVID-19, à l'exception du président du conseil et chef de la direction qui ont assisté à l'assemblée annuelle des actionnaires en personne à Toronto, en respectant les pratiques de distanciation sociale en place.

MANDAT DU CONSEIL

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

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

- encadrer la gestion de l'activité et des affaires de la banque;
- approuver les décisions de la banque en matière de stratégie et de politiques importantes. Le conseil doit comprendre et approuver la stratégie et les objectifs d'entreprise de la banque, se tenir à jour sur les progrès qu'elle accomplit vers la réalisation de ces objectifs, et il doit participer aux principales décisions en matière de stratégie et de politique et les approuver;
- approuver l'énoncé en matière d'appétit pour le risque d'entreprise de la banque. Le conseil doit être convaincu que la banque a instauré un cadre selon lequel elle ne peut prendre des risques que conformément à son appétit pour le risque et à son cadre de gestion des risques (et le conseil doit approuver l'énoncé en matière d'appétit pour le risque et surveiller le profil de risque et la performance de la banque);
- évaluer, rémunérer, perfectionner et planifier la relève. Le conseil doit s'assurer que des processus soient en place pour repérer, attirer, évaluer, former et maintenir en fonction les bonnes personnes pour permettre à la banque de mettre en œuvre ses ambitions stratégiques et préserver sa culture unique et inclusive; et il doit également encadrer et évaluer les personnes qui occupent les principaux postes de direction et s'assurer qu'elles soient rémunérées adéquatement pour leur contribution au succès à long terme de la banque;
- surveiller la gestion des capitaux, des liquidités, des risques et des contrôles internes. Le conseil doit avoir la certitude que la banque a mis en place des politiques lui permettant de maintenir suffisamment de capital et de liquidités et de protéger l'actif et la réputation de la banque. Le conseil doit également

s'assurer que la culture de gestion du risque, les politiques et pratiques de rémunération et les fonctions de contrôle permettent à la banque d'exercer ses activités dans le respect des limites de l'appétit pour le risque approuvées par son conseil;

- présenter une information fiable et en temps opportun aux investisseurs. Le conseil doit s'assurer que la banque donne à ses investisseurs une information exacte et équilibrée en temps opportun; et
- assurer une gouvernance efficace du conseil. Les administrateurs doivent fonctionner efficacement ensemble au sein du conseil s'ils veulent satisfaire les responsabilités de supervision du conseil. Le conseil doit avoir des membres déterminés possédant les compétences et l'expérience appropriées et la bonne information.

La charte du conseil d'administration est intégrée par renvoi à la présente circulaire et a été déposée auprès des autorités de réglementation à l'adresse www.sedar.com et à l'adresse www.sec.gov et peut être consultée à l'adresse www.td.com/francais/governance/charters.jsp. Les actionnaires peuvent en outre obtenir un exemplaire de la charte du conseil d'administration rapidement et sans frais sur demande adressée aux Relations avec les actionnaires (voir les coordonnées qui figurent à la page 122 de la présente circulaire).

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

Planification stratégique

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

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

Gestions des risques

Le comité veille à ce que la banque ait en place une culture de gestion des risques et approuve et supervise les cadres de travail et les politiques destinées à protéger les actifs de la banque et assurer son succès à long terme. Le conseil supervise également la détermination et la surveillance des principaux risques touchant les affaires de la banque et veille à ce que des politiques, des procédures et des pratiques appropriées soient en place afin de gérer efficacement et en toute indépendance ces risques conformément au cadre de gestion des risques d'entreprise de la banque. Le conseil est appuyé à cet égard par son comité du risque qui est chargé, entre autres, d'examiner et de recommander à l'approbation du conseil l'énoncé en matière d'appétit pour le risque d'entreprise de la banque et qui doit avoir la certitude que la banque dispose des cadres de travail et des politiques appropriés pour la gestion de ses principaux risques. Le comité du risque a aussi été investi du pouvoir de surveiller les plans de résolution des crises et de redressement après crise de la banque conformément aux exigences réglementaires applicables. Les principaux risques auxquels la banque est exposée et les structures et procédures en place pour la gestion de ces risques sont plus amplement décrits sous la rubrique « Gestion des risques » dans le rapport de gestion 2020 de la banque.

Surveillance des fonds propres et des liquidités

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

Raison d'être et questions d'ordre environnemental et social

Le comité de gouvernance supervise la conformité de la banque à sa raison d'être ainsi que la performance de la banque relativement à son cadre de responsabilité sociale à l'échelle mondiale et il examine et évalue la stratégie, la performance et la présentation de l'information de la banque en matière de responsabilité d'entreprise et sur les questions d'ordre environnemental et social. Le comité doit s'assurer qu'il est dûment tenu compte de la raison d'être de la banque dans la stratégie de la banque et il doit superviser la conformité de la banque à sa raison d'être. Chaque année, le comité examine le Rapport sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance de la banque (<https://www.td.com/ca/fr/la-propos-de-la-td-aux-investisseurs/rapports-enjeux-environnementaux-sociaux-gouvernance/>) et reçoit des mises à jour périodiques sur les tendances environnementales et sociales, les pratiques exemplaires et la performance relative de la banque. En outre, la direction fait un rapport périodique au comité du risque sur la démarche de la banque en matière de gestion des risques environnementaux et sociaux, y compris les risques liés au climat. Le conseil reçoit également l'aide du comité des ressources humaines, qui doit s'assurer que les stratégies de rémunération de la banque s'harmonisent à l'interne et sont conformes à la réalisation durable des objectifs d'entreprise de la banque. Le conseil reçoit des rapports périodiques sur des questions environnementales et sociales pertinentes touchant la banque et, de façon plus générale, supervise l'orientation stratégique de la banque et la mise en œuvre d'une culture de gestion des risques efficace.

Planification de la relève

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

Communication

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

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

Mesures pour la réception des commentaires et observations des parties intéressées

Les actionnaires peuvent transmettre leurs commentaires à la banque par différents moyens, notamment par courrier électronique, par téléphone et par la poste et dans le cadre d'événements (comme l'assemblée annuelle des actionnaires, les conférences téléphoniques sur les résultats trimestriels et les événements à l'intention des investisseurs organisés par les Relations avec les investisseurs de TD). Le chef des finances, le

chef des Relations avec les investisseurs et les autres dirigeants rencontrent régulièrement les analystes en placement et les investisseurs institutionnels au Canada et à l'échelle internationale. La banque reçoit aussi des commentaires dans le cadre de rencontres avec des actionnaires, y compris les actionnaires qui s'intéressent à la démarche en matière de rémunération de la haute direction, à la gouvernance, au positionnement stratégique à long terme et à la responsabilité d'entreprise de la banque relativement à des questions d'ordre environnemental et social. Les actionnaires peuvent communiquer avec les Relations avec les actionnaires de TD à l'adresse tdshinfo@td.com et peuvent également communiquer directement avec les administrateurs indépendants de la banque par l'intermédiaire du président du conseil (dont les coordonnées figurent à la page 122 de la présente circulaire ou à l'adresse www.td.com/francais/investisseurs/accueil/accueil/contact.jsp).

La banque s'efforce d'avoir avec les actionnaires, les autres parties intéressées et le public en général des communications proactives, franches et pertinentes. La banque reconnaît l'importance de la collaboration entre les administrateurs et les actionnaires sur des questions essentielles au mandat du conseil et respecte des lignes directrices internes à cette fin. Dans le cadre de cet engagement envers la participation des actionnaires et sous réserve de l'approbation et des directives du président du conseil, et de façon périodique, les administrateurs de la banque invitent certains actionnaires et certaines parties intéressées aux questions de gouvernance pour discuter de la démarche de la banque en matière de rémunération de la haute direction, de gouvernance, de responsabilité d'entreprise relativement aux questions d'ordre social et environnemental, de positionnement stratégique à long terme et d'autres questions d'intérêt pour les actionnaires qui sont essentielles au mandat du conseil, et acceptent des invitations de ceux-ci à cette fin. De plus, les actionnaires ont l'occasion, une fois par année, de voter en faveur ou contre une résolution consultative portant sur la démarche de la banque en matière de la rémunération de la haute direction présentée aux rubriques « Rapport du comité des ressources humaines » et « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » dans la présente circulaire. Le conseil et son comité des ressources humaines tiendront compte des résultats de ce vote consultatif dans le cadre de l'examen des politiques, procédures et décisions en matière de rémunération. De plus, la direction et le comité de gouvernance étudient attentivement les propositions reçues par la banque ainsi que les commentaires des actionnaires et les communications provenant de groupes de gouvernance reconnus au Canada et permettent aux actionnaires de communiquer régulièrement avec eux. Le comité de gouvernance reçoit également des rapports sur les résultats de l'assemblée annuelle des actionnaires et examine les commentaires fournis par les actionnaires au sujet de leurs décisions de vote. Toutes ces suggestions et observations encadrent les pratiques de gouvernance.

Contrôles internes et systèmes d'information de gestion

Le conseil supervise et surveille l'intégrité et l'efficacité des contrôles internes et des systèmes d'information de gestion de la banque. Le conseil surveille également le respect des exigences applicables, notamment de nature juridique et en matière d'audit, de conformité, de réglementation, de comptabilité et de déclaration. Au moyen de ce processus, le conseil veille à ce que les systèmes de présentation de l'information financière et de contrôle de l'information financière de la banque fonctionnent de façon appropriée. Le rapport de la direction sur les contrôles internes à l'égard de l'information financière et de l'information connexe figure sous la rubrique « Normes et méthodes comptables — Contrôles et procédures » du rapport de gestion 2020 de la banque.

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

Élaboration de la politique de la banque en matière de gouvernance

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

DESCRIPTIONS DE POSTES

Le comité de gouvernance revoit chaque année la description de poste pour les administrateurs, la description du poste de président du conseil d'administration et le mandat des présidents de comités écrits et approuvés

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

ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE

Orientation

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

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

1. Chaque nouvel administrateur reçoit une trousse d'orientation élaborée en fonction de ses antécédents, de son expérience et de ses responsabilités prévues au sein des comités dont il sera membre. Les documents de référence comprennent notamment : les principales politiques et lignes directrices en matière de gouvernance de la banque; de l'information relative au processus d'évaluation du conseil et des administrateurs; les chartes du conseil et des comités; les procès-verbaux du conseil et des comités pertinents de l'année précédente; ainsi que des documents portant sur les activités et les stratégies;
2. Chaque nouvel administrateur participe à des séances d'information complètes où le chef de la direction et les autres membres de l'équipe de direction présentent de l'information sur la gestion de la banque, ses fonctions commerciales et de contrôle, son orientation stratégique, sa gestion des capitaux et des liquidités, ses finances, sa gestion des ressources humaines, sa technologie de l'information, son cadre législatif, les responsabilités des administrateurs et ses principales questions ainsi que sur les principaux risques auxquels elle est exposée et répondent aux questions à cet égard;
3. Les nouveaux administrateurs rencontrent le chef de la direction et le président du conseil ainsi que le président de chacun des comités auxquels ils siégeront; et
4. Pendant la première année, les nouveaux administrateurs seront jumelés à un autre administrateur qui agira à titre de mentor et qui répondra à leurs questions et leur fournira de l'information contextuelle leur permettant de mieux comprendre les documents, les exposés et les processus.

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

Formation continue

Le comité de gouvernance veille à la formation continue des administrateurs et fait office de centre de ressources pour la formation continue des administrateurs quant à leurs fonctions et responsabilités.

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

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

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

- des séances « approfondies » et une réunion annuelle de deux jours de discussions sur la stratégie du conseil portant sur différents sujets relatifs aux affaires, à l'économie, à l'entreprise et à la réglementation. Chaque séance approfondie comprend un élément de formation générale et sert de cadre à des fins de discussion (p. ex., l'industrie, la concurrence, les tendances ainsi que les risques et les occasions d'affaires);
- des séances d'orientation facultatives pour les administrateurs qui en sont à la deuxième année de leur mandat;
- un accès complet aux membres de la direction pour qu'ils puissent se tenir informés et bien au fait des activités de la banque et à quelque autre fin susceptible de les aider dans l'exercice de leurs responsabilités;

- Ides séances d'échange informel entre le conseil et les dirigeants permettant aux administrateurs de connaître d'autres membres de l'équipe de haute direction et la prochaine génération de dirigeants de la banque;
- l'inscription à des événements et l'accès à des publications pour permettre aux administrateurs de parfaire leurs connaissances quant aux responsabilités des administrateurs et aux tendances actuelles en matière de gouvernance;
- des exposés réguliers sur différents aspects des activités de la banque;
- des exposés et des rapports périodiques résumant les faits nouveaux importants relatifs à la réglementation et aux marchés;
- l'occasion de visiter divers sites d'exploitation;
- l'accès à des documents d'apprentissage et de développement régulièrement mis à jour sur le portail du conseil en fonction de cinq domaines d'intérêt : économie et concurrence; stratégie et modèle d'entreprise; technologie et innovation; questions juridiques et de réglementation; et risques; et
- le remboursement des frais engagés par les administrateurs pour prendre part à des séances de formation à l'extérieur, le cas échéant, auxquelles ils sont encouragés à participer.

SÉANCES DE FORMATION À L'INTENTION DES ADMINISTRATEURS		EXERCICE 2020
Date	Séances	Participation
Régulièrement	<p>Séances sur la COVID-19, y compris les réactions des clients et des marchés, incidences sur les succursales, sécurité en milieu de travail, cybersécurité, économie, relance financière, crédit, finances, télétravail, modélisation dans le secteur de l'assurance, aide gouvernementale, avancées médicales, Layer 6</p> <p>Mises à jour économiques</p> <p>Mises à jour sur la gestion des risques, notamment les risques stratégiques, de crédit, de cybersécurité, géopolitiques, environnementaux et sociaux, d'exploitation, de modèle, liés aux marchés, de conduite, de réglementation, de tiers</p> <p>Évolution du travail à venir</p> <p>Principaux risques d'entreprise et défis</p> <p>Rapport sur des événements liés à la gouvernance</p>	<p>Conseil</p> <p>Conseil</p> <p>Conseil</p> <p>CRH</p> <p>Comité du risque</p> <p>Comité de gouvernance</p>
T1	<p>Innovation numérique</p> <p>Survol des activités financières</p> <p>Assistance à la clientèle au Canada</p> <p>Transition à l'abandon du taux interbancaire offert</p>	<p>Conseil</p> <p>Comité d'audit</p> <p>Comité du risque</p> <p>Comité du risque</p>
T2	<p>Visite du parquet de Valeurs Mobilières TD</p> <p>Risques géopolitiques</p> <p>Formation sur IFRS 9</p> <p>Risque lié à la technologie et à la cybersécurité</p> <p>Réforme du taux de référence</p> <p>Mise à jour sur le Brexit</p> <p>Analyse du climat</p> <p>Préparation en cas de pandémie</p> <p>Cadre de protection du consommateur</p>	<p>Conseil</p> <p>Conseil</p> <p>Comité du risque/d'audit</p> <p>Comité du risque/d'audit</p> <p>Comité du risque/d'audit</p> <p>Comité du risque/d'audit</p> <p>Comité de gouvernance</p> <p>Comité de gouvernance</p> <p>Comité de gouvernance</p>
T3	<p>Communications pendant la crise et par la suite</p> <p>Inclusion et diversité</p> <p>Modèle d'exploitation — leçons apprises de la pandémie</p> <p>Stratégie en matière de technologie</p> <p>Agence de la consommation en matière financière du Canada</p> <p>Gouvernance en matière de rémunération incitative — secteur en évolution</p>	<p>Conseil</p> <p>Conseil/ CRH</p> <p>Conseil</p> <p>Conseil</p> <p>Comité d'audit</p> <p>CRH</p>
T4	<p>Conseils TD Prêts pour vous</p> <p>Mise à jour sur le programme de cybersécurité</p> <p>Présentation numérique</p> <p>Mise à jour sur le crédit</p>	<p>Conseil</p> <p>Conseil</p> <p>Conseil</p> <p>Conseil</p>

SÉANCES DE FORMATION À L'INTENTION DES ADMINISTRATEURS		EXERCICE 2020
Date	Séances	Participation
	Examen approfondi du contexte des taux d'intérêt	Conseil
	Mise à jour sur Layer 6	Conseil
	Survol des élections aux États-Unis	Conseil
	Formation sur la conformité à la lutte contre le blanchiment d'argent	Conseil
	Stratégie en matière de commercialisation	Conseil
	Commercialisation numérique	Conseil
	Responsabilité d'entreprise et enjeux ESG	Conseil
	Bureau du chef des données	Comité du risque/d'audit
	Transformation — finances et risques	Comité du risque/d'audit
	Questions émergentes en matière d'audit	Comité d'audit
	Résilience des exploitations	Comité du risque
	Mise à jour sur le nuage	Comité du risque
	Mise à jour sur le risque environnemental et social	Comité du risque
	Incidences de la COVID-19 sur la rémunération de la haute direction	CRH
	Tendances en matière d'enjeux ESG	CRH
	Cadre de mise en œuvre de la culture	CRH

CONDUITE DES AFFAIRES ET COMPORTEMENT ÉTHIQUE

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

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

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

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

Code de conduite et d'éthique professionnelle

Le Code s'applique à tous les aspects de l'entreprise, qu'il s'agisse des décisions importantes prises par le conseil ou des opérations commerciales quotidiennes. Le Code a été déposé auprès des autorités de réglementation en valeurs mobilières à l'adresse www.secdar.com, à l'adresse www.sec.gov et peut également être consulté par les actionnaires au www.td.com/francais/gouvernance/other_policies.jsp ou en communiquant avec les Relations avec les actionnaires de TD dont les coordonnées sont indiquées à la page 122 de la présente circulaire.

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

Chaque année, le comité de gouvernance revoit le Code et est chargé de surveiller si le Code est respecté, notamment approuver, s'il y a lieu, quelque dérogation au Code accordée à un administrateur ou à un membre de la haute direction de la banque. Au cours de l'exercice 2020, aucune pareille dérogation n'a été demandée ni accordée. La conformité avec le Code fait l'objet d'une surveillance de la part de la direction et

les préoccupations importantes découlant du Code sont transmises au comité de gouvernance par le service des ressources humaines ou à l'équipe chargée de la gestion du risque lié à la conduite du service de la conformité. Le chef des ressources humaines remet au comité de gouvernance un rapport annuel portant sur le processus d'attestation confirmant la réalisation des activités de formation et d'attestation. Les employés sont tenus de signaler tout manquement sans délai à TD et le Code présente diverses voies de communication internes sous la rubrique « Signalement des infractions ». Chaque année, le comité des ressources humaines reçoit un rapport sur l'incidence des événements liés au risque et au contrôle, y compris les manquements au Code, sur la rémunération individuelle et le maintien de l'emploi des dirigeants. Les employés qui pourraient ne pas être à l'aise à l'idée d'utiliser ces voies de communication internes peuvent signaler les possibles manquements de façon anonyme au moyen de la ligne de dénonciation de TD comme il est décrit ci-dessus sous la rubrique « Contrôles internes et systèmes d'information de gestion » de la présente annexe A. Le comité d'audit veille à ce que les questions ou les plaintes portant sur des points discutables en matière de comptabilité, de contrôle comptable interne ou d'audit soient résolus de manière satisfaisante.

Politique en matière d'opérations d'initiés

Des mesures de protection efficaces sont en place afin d'exercer une surveillance des activités de négociation personnelles des dirigeants et autres cadres et employés occupant des postes clés en ce qui a trait aux opérations d'initiés. Cette surveillance est faite par des responsables formés et expérimentés sur le plan de la conformité qui ont accès aux registres des comptes d'opérations de la banque dans lesquels ces personnes détiennent des titres. Tous les dirigeants et employés visés par les politiques en matière d'opérations d'initiés de la banque sont tenus de déclarer à la banque les comptes d'opérations et de veiller à ce que tous ces comptes soient gérés à l'interne ou par une institution financière approuvée. De plus, les dirigeants et employés visés (notamment les membres de la haute direction visés indiqués dans le « Tableau sommaire de la rémunération » à la rubrique « Performance et rémunération en 2020 » de la présente circulaire) doivent faire approuver au préalable par le service de la conformité de la banque toute opération sur des titres. Les opérations sur des titres de la banque sont restreintes au cours de « périodes de restriction de la négociation » qui couvrent la période où les résultats financiers de la banque sont compilés, mais n'ont pas encore été rendus publics. Conformément à la législation, les initiés assujettis doivent déposer des déclarations d'initiés par Internet sur le Système électronique de déclaration des initiés (SEDI).

Conflits d'intérêts des administrateurs

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

COMPOSITION DU CONSEIL ET NOMINATION DES ADMINISTRATEURS ET RENOUELEMENT DU CONSEIL

Taille du conseil

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

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

Méthode et processus

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

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

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

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

Ensemble des compétences et grille de compétences et d'expérience

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

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

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

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

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

Diversité

Le conseil reconnaît l'avantage concurrentiel que lui offre la diversité de ses membres et favorise une telle diversité conformément à l'engagement de la banque à l'égard de la diversité et de l'inclusion à tous les niveaux de sa main-d'œuvre.

Comme il est indiqué dans la politique en matière de diversité du conseil de la banque, lorsque le comité de gouvernance recherche et évalue des candidats compétents pour siéger au conseil, il tient compte des critères de diversité représentant les collectivités que TD dessert et au sein desquelles elle exerce ses activités, en vue de tirer parti des avantages d'un échange plus large découlant de la diversité des opinions, y compris la diversité en matière de compétence, d'expérience régionale et sectorielle, de sexe, d'âge, de race, d'antécédents culturels et d'autres caractéristiques, tout en reconnaissant que le conseil se compose d'un nombre limité de personnes. Le conseil a comme objectif que les femmes et les hommes représentent chacun au moins 30 % des administrateurs indépendants du conseil. Les femmes représentent 38 % (5 sur 13) des candidats aux postes d'administrateurs indépendants de la banque (et 36 % (5 sur 14) de tous les candidats aux postes d'administrateurs). En outre, 29 % (4 sur 14) de tous les candidats aux postes d'administrateurs s'identifient volontairement comme une personne faisant partie d'une minorité visible¹⁾, une personne d'origine autochtone²⁾, une personne de la communauté LGBTQ2+³⁾ ou une personne handicapée⁴⁾.

La banque se fixe également des objectifs visant la représentation des femmes et d'autres groupes à d'autres niveaux de direction de la banque. Chaque secteur de la banque évalue à chaque trimestre sa progression respective par rapport à ces objectifs de diversité. À la fin de 2020, la banque a atteint son objectif d'augmenter le niveau de femmes occupant des postes de vice-présidents ou supérieurs au Canada à 40 %. À cette fin, la banque investit énormément de ressources dans des mesures visant à promouvoir la diversité et les compétences propres à aider le perfectionnement et l'avancement de ses employés. À l'heure actuelle, les femmes occupent 20 % (2 sur 10) des postes au niveau de haute direction (c.-à-d. l'équipe de haute direction de la banque).

Politique d'accès aux procurations

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

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

Le seuil de propriété de 5 % des actions ordinaires de la banque qui figure dans la politique d'accès aux procurations de la banque correspond au seuil minimum actuellement autorisé par la Loi sur les banques. Un seuil de propriété inférieur de 3 % d'actions ordinaires est souvent utilisé dans le formulaire d'accès aux

- 1) Une personne faisant partie d'une « minorité visible » est définie comme une personne qui n'est pas de race blanche ou qui n'a pas la peau blanche, autre qu'une personne d'origine autochtone.
- 2) Une personne « d'origine autochtone » est définie comme une personne membre d'une Première Nation, un Inuit, un Métis, un Amérindien, un natif d'Alaska, un natif d'Hawaï ou autre.
- 3) Un « membre de la communauté LGBTQ2+ » est défini comme une personne membre de la communauté lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer, bispirituelle et plus.
- 4) Une « personne handicapée » est définie comme une personne ayant une déficience durable ou récurrente, visible ou invisible, soit de ses capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou d'apprentissage, y compris une déficience découlant de l'audition, de la vue, de la voix, de la mobilité, de l'agilité, de la douleur, de troubles neurologiques, de la mémoire, du développement, de troubles psychologiques ou d'une dépendance, ou qui y est liée.

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

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

Évaluations

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

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

Évaluations annuelles	Participants	Processus
Rétroaction du conseil	Tous les administrateurs et certains dirigeants	<ul style="list-style-type: none"> Les participants remplissent un sondage de rétroaction détaillé sur l'efficacité et le rendement du conseil. Des commentaires sont demandés sur diverses questions, notamment, ce que le conseil devrait faire autrement, quelles devraient être les priorités du conseil pour l'année à venir et l'efficacité générale des communications entre le conseil et la haute direction. Les réponses sont transmises à un conseiller indépendant de manière confidentielle. Le conseiller compile les résultats et les examine avec le président du conseil afin de cerner les thèmes principaux et les mesures à prendre. Le président du conseil engage une discussion avec le comité de gouvernance afin d'examiner le rapport de rétroaction établi par le conseiller indépendant et de proposer les priorités du conseil pour l'année à venir visant à mettre en œuvre les possibilités d'amélioration issues des résultats du sondage. Le président du conseil engage ensuite une discussion avec le conseil sur les résultats et les priorités du conseil proposées pour l'année à venir, notamment si des changements visant la structure ou la composition du conseil ou de ses comités seraient pertinents. Ces priorités du conseil pour l'année à venir sont ensuite approuvées par le conseil.
Rétroaction de chaque administrateur	Tous les administrateurs	<ul style="list-style-type: none"> Le président du conseil rencontre chacun des administrateurs pour une discussion. Le président du conseil rencontre d'abord chaque administrateur pour obtenir ses commentaires sur son autoévaluation et sur le rendement et les points à améliorer du conseil, de ses comités ou des autres administrateurs. Le président du conseil rencontre par la suite chaque administrateur pour lui transmettre ses commentaires.

Évaluations annuelles	Participants	Processus
Rétroaction des comités et des présidents de comité	Tous les membres des comités	<ul style="list-style-type: none"> • Les participants remplissent une évaluation sur l'efficacité et le rendement des comités auxquels ils siègent et des présidents de ces comités. • Les réponses sont transmises au conseiller indépendant de manière confidentielle. Le conseiller compile les résultats et les examine avec le président de chaque comité. • Chaque comité tient une séance d'autoévaluation de l'efficacité afin d'échanger des idées puis fixe des objectifs en vue de mettre en œuvre les possibilités d'amélioration issues de l'autoévaluation et examine ensuite les résultats et objectifs approuvés par le comité avec le conseil. Le haut fonctionnaire désigné pour chaque comité est invité à participer à une partie de la séance.
Rétroaction du président du conseil	Tous les administrateurs et certains dirigeants	<ul style="list-style-type: none"> • Dans le cadre du sondage de rétroaction détaillé sur le conseil, les participants sont priés d'évaluer et de commenter le rendement du président du conseil. • Les réponses sont transmises au conseiller indépendant de manière confidentielle. Le conseiller compile les résultats et les examine avec le président du comité des ressources humaines afin de cerner les thèmes principaux et les objectifs éventuels pour l'année à venir. • Le président du comité des ressources humaines dirige une discussion à huis clos avec le conseil (en l'absence du président du conseil), rencontre à ce sujet le président du conseil et définit des objectifs pour l'année à venir. • Ces objectifs sont examinés et recommandés par le comité de gouvernance et approuvés par le conseil.
Rétroaction du chef de la direction	Tous les administrateurs et certains dirigeants	<ul style="list-style-type: none"> • Dans le cadre du sondage de rétroaction annuel détaillé du conseil, les participants sont priés d'évaluer et de commenter le rendement du chef de la direction. Pour faciliter cette évaluation, tous les administrateurs reçoivent un exemplaire de l'auto-évaluation du rendement du chef de la direction par rapport aux objectifs d'entreprise dont ont convenu le chef de la direction et le conseil au début de l'année. • Les réponses sont transmises au conseiller indépendant de manière confidentielle. Le conseiller compile les résultats et les examine avec le président du conseil et le président du comité des ressources humaines afin de cerner les thèmes principaux et les objectifs éventuels pour l'année à venir. • Le président du conseil, avec le président du comité des ressources humaines, dirige une discussion à huis clos sur les résultats avec le CRH et ensuite avec le conseil (sans le chef de la direction) et rencontre le chef de la direction à ce sujet. • Les buts et objectifs d'entreprise du chef de la direction, notamment les indicateurs de performance et principales étapes pertinentes pour la rémunération du chef de la direction, sont examinés et recommandés par le comité des ressources humaines et approuvés par le conseil.

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

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

Âge de la retraite et nombre de mandats limité

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

Autres considérations

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

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

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

Élection des administrateurs et politique en matière de majorité

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

GOVERNANCE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Rémunération des administrateurs

Le comité de gouvernance passe en revue la rémunération des administrateurs et veille à ce qu'elle soit appropriée au sein du marché et à ce qu'elle concilie les intérêts des administrateurs et des actionnaires. Le conseil établit le montant et le mode de la rémunération des administrateurs en fonction des recommandations formulées par le comité de gouvernance. De plus amples renseignements sont donnés sur la rémunération des administrateurs à la rubrique « Rémunération des administrateurs » dans la présente circulaire.

Rémunération de la direction

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

Le comité des ressources humaines, suivant les conseils de son conseiller indépendant du comité, Hugessen Consulting Inc., examine et approuve, ou recommande au conseil d'approuver, le salaire, l'intéressement annuel en espèces et les attributions aux termes de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres de certains hauts dirigeants. Ces dirigeants sont, notamment, les membres de la haute direction visés qui figurent dans le tableau sommaire de la rémunération de la rubrique « Performance et rémunération en

2020 » dans la présente circulaire, les autres membres de l'équipe de haute direction, les responsables des fonctions de contrôle et les 50 employés les mieux rémunérés à la grandeur de la banque. Le comité des ressources humaines approuve aussi le total des attributions aux termes de la rémunération prévue par tous les plans de rémunération et fondée sur des titres de capitaux propres des dirigeants, et il assume la responsabilité de la supervision de la rémunération pour tous les plans de rémunération des employés importants. Le comité des ressources humaines examine également l'information financière relative à la rémunération des membres de la haute direction qui figure dans la présente circulaire avant que le conseil ne l'approuve. La banque a adopté certaines politiques et certains procédés qui sont en accord avec les meilleures pratiques de sorte que le risque soit correctement pris en considération dans les plans de rémunération notamment :

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

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

Rémunération du chef de la direction

Le conseil évalue chaque année le rendement du chef de la direction par rapport à des objectifs d'entreprise préétablis. Suivant les conseils de son conseiller indépendant, le comité des ressources humaines recommande au conseil d'approuver le salaire total, l'intéressement annuel en espèces et la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres du chef de la direction. L'évaluation du chef de la direction comprend les résultats d'un processus d'évaluation globale exhaustif qui tient compte des commentaires de tous les membres du conseil et de l'équipe de haute direction. L'évaluation comprend un examen du rendement par rapport aux buts et aux objectifs convenus par M. Masrani et le conseil au début de l'exercice, ainsi que du rendement par rapport à une vaste gamme d'indicateurs principaux, y compris des mesures relatives aux résultats financiers, à l'exploitation, à l'expérience clients, aux collègues et aux questions environnementales, sociales et de gouvernance. La rémunération du chef de la direction pour l'exercice 2020 est plus amplement décrite à la rubrique « Rémunération du chef de la direction » dans la présente circulaire.

COMITÉS DU CONSEIL

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

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

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

RAPPORTS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DES COMITÉS

Le conseil et ses comités examinent régulièrement les politiques et procédures en matière de gouvernance de la banque pour veiller à ce qu'elles respectent ou dépassent les attentes changeantes de la réglementation et du marché. Les rapports du conseil et de ses comités présentés ci-après sont en date du 31 octobre 2020.

RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil mène ses activités conformément aux responsabilités énoncées dans sa charte (voir « Mandat du conseil » à la présente annexe A pour de plus amples détails). Le conseil estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2020. Dans l'exercice de ces responsabilités, le conseil réuni en séance plénière s'est surtout intéressé aux sujets suivants :

Planification de la relève et perfectionnement

- Examiner le processus permanent de planification de la relève, la stratégie de gestion des compétences et les plans de relève de la banque visant des postes clés de direction.
- Examiner des rapports sur l'engagement et le perfectionnement des collègues, y compris les mises à jour sur les programmes de diversité et d'inclusion de la banque et l'incidence du travail à distance sur la stratégie liée au personnel et la culture et la stratégie de la banque pour traiter de ces questions.

- Examiner, en collaboration avec la direction, les plans stratégiques de la banque, notamment en évaluant les principaux risques et les risques émergents auxquels la banque est confrontée ainsi que la stratégie et la démarche de la banque pour gérer ces risques, et accorder une attention particulière aux occasions de croissance interne et aux moyens d'acquisitions, aux occasions stratégiques, aux investissements dans des capacités émergentes, à l'intérêt de la clientèle pour des circuits de distribution, notamment numériques et en succursale, aux plateformes et aux technologies d'innovation pour appuyer la stratégie à long terme de la banque et aux incidences du cadre économique et politique.
- Examiner des rapports sur la stratégie de la banque compte tenu de la COVID-19, y compris la stratégie de chaque secteur, le lieu de travail et le cadre d'exploitation ainsi que le cadre de gestion des risques en pleine évolution.
- Superviser l'acquisition réussie de TD Ameritrade par Schwab, qui a fait en sorte que la banque a échangé sa participation dans TD Ameritrade contre une participation dans Schwab.
- Recevoir des rapports réguliers sur les progrès continus de la banque relativement à sa stratégie en matière de données et d'analyse, notamment le déploiement de technologies d'analyse à l'échelle de l'entreprise, le recrutement et le perfectionnement de personnes compétentes et la création d'un centre d'excellence spécialisé dans l'innovation interbancaire et axé sur les données, et fournir des commentaires à cet égard.
- Recevoir des rapports réguliers sur les programmes d'intelligence artificielle de la banque, y compris, dans le cadre de l'engagement de la banque envers ses collectivités, sur l'optimisation des capacités de Layer 6 d'offrir des services pro bono dans le cadre de recherches sur la COVID-19 au ministère de la Santé de l'Ontario.
- Recevoir des rapports réguliers sur la transformation numérique continue de la banque et fournir des commentaires à cet égard, y compris les capacités de libre-service.
- Examiner les progrès effectués relativement aux programmes de la banque en matière de responsabilité d'entreprise et d'enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG ») et recevoir des mises à jour sur les priorités ESG de la banque, y compris le nouveau plan d'action sur les changements climatiques de la banque.
- Engager régulièrement un dialogue constructif avec la direction relativement à l'incidence que les décisions stratégiques pourraient avoir sur la croissance et la valeur à long terme de la banque et donner des défis et lignes directrices appropriés à la direction.
- Commenter le projet de plan stratégique et approuver par la suite le plan intégré 2021 de la banque, y compris le plan stratégique à long terme et les plans de financement, de dépenses en immobilisations et de liquidités.

Suivi — COVID-19

- En plus des réunions du conseil régulières, le conseil s'est également réuni à neuf autres occasions pour recevoir des mises à jour de la direction sur les faits nouveaux liés à la COVID-19, sur la réponse de la banque à la pandémie et à ses répercussions sur la banque, ses employés et ses clients ainsi que la gestion de la banque de la pandémie et ses répercussions.
- Élaborer des pratiques et une surveillance améliorées, recevoir fréquemment des rapports et donner des commentaires relativement à la réponse de la banque aux répercussions de la pandémie sur le secteur des services financiers et les facteurs macroéconomiques, et la tenue d'une séance de formation sur les risques géopolitiques.
- Recevoir des mises à jour sur les efforts continus de la banque pour soutenir et protéger la sécurité, la santé et le bien-être de ses employés et clients, offrir de l'aide à ses clients et assister à des séances de formation et obtenir des mises à jour de la part d'experts médicaux externes.
- Recevoir des rapports réguliers du chef de la gestion des risques et des dirigeants de la banque sur les réponses de la banque à la pandémie de COVID-19, notamment des mises à jour sur la santé et la sécurité; sur les indicateurs économiques et les programmes d'aide aux clients; sur la résilience de l'exploitation et financière, le risque de crédit ainsi que la cybersécurité et la sécurité des technologies.

Gestion du risque

- Accorder une importance particulière à l'appétit pour le risque de la banque et, sur la recommandation du comité du risque, approuver l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de la banque et en surveiller le respect.
- Examiner le programme de test de tension à l'échelle de l'entreprise de la banque et ses résultats, notamment les répercussions prévues de les scénarios de tension sur les capitaux et les bénéfices de la banque.
- Examiner le programme de cybersécurité de la banque, y compris la préparation et la résilience en cas de menaces, et sa solidité pour surveiller les éventuelles cyberattaques et y réagir.
- Recevoir des rapports réguliers du comité de gouvernance sur sa surveillance du programme portant sur le risque lié à la conduite de la banque.

Présentation de l'information financière

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

Activités

- Évaluer les risques auxquels sont exposés les diverses entreprises de la banque et recevoir des rapports réguliers des dirigeants des entreprises de la banque sur les progrès effectués et les mesures prises pour améliorer la résilience et gérer les importants risques d'exploitation, y compris découlant des répercussions de la COVID-19.
- Mettre l'accent sur l'évolution continue des initiatives en vue de réduire les coûts et de gérer les dépenses de façon durable et d'atteindre l'excellence au chapitre de l'exploitation et de la livraison des projets.

Relève du conseil

- Au cours de l'exercice 2021, sur la recommandation du comité de gouvernance, M. Joe Natale, président et chef de la direction de Rogers Communications Inc., a été nommé par le conseil aux fins d'élection à titre d'administrateur à l'assemblée annuelle. De plus amples détails figurent dans le « Rapport du comité de gouvernance » dans la présente circulaire.

Les rapports des comités du conseil, qui décrivent les principales responsabilités prévues dans leur charte et soulignent certaines de leurs principales activités et réalisations pour l'exercice 2020 sont présentés dans la présente circulaire. De l'information détaillée portant sur les politiques et pratiques en matière de gouvernance de la banque est donnée ci-dessus à la présente annexe A. On trouvera aussi des renseignements complémentaires relatifs à la gouvernance de la banque à l'adresse www.td.com/francais/gouvernance.

RAPPORT DU COMITÉ DE GOUVERNANCE

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

Brian M. Levitt (président); Amy W. Brinkley; Karen E. Maidment; et Alan N. MacGibbon

Indépendance

Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants

Réunions

7 au cours de l'exercice 2020

Performance

Le comité a examiné sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2020

Responsabilités

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

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

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

Faits saillants en 2020

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

Surveillance de l'efficacité du conseil

- Surveiller le fonctionnement efficace du conseil et de ses comités, y compris la répartition des activités entre les comités.
- Effectuer l'évaluation annuelle du conseil, de ses comités et de leur président ainsi que de chacun des administrateurs.

Composition du conseil et des comités

- Approuver d'autres améliorations à la politique en matière de diversité du conseil conformément à l'engagement de la banque envers la diversité et l'inclusion à tous les niveaux de la main-d'œuvre de la banque.
- Examiner la structure et la composition des comités du conseil et nommer un nouveau président du comité du risque.
- Superviser un processus d'orientation exhaustif pour M^{me} Jane Rowe, nouvelle administratrice de la banque, et recevoir un rapport sur l'efficacité du programme de formation continue des administrateurs.
- Examiner la grille de compétences et d'expérience des administrateurs pour s'assurer qu'elle continue de refléter les compétences et l'expérience les plus pertinentes.
- Dans le cadre de son évaluation permanente en matière de relève et de renouvellement du conseil, continuer à se pencher sur les questions de composition du conseil et de recrutement des administrateurs avec l'aide d'un conseiller externe. Au cours de l'exercice 2021, le comité a identifié M. Joe Natale, président et chef de la direction de Rogers Communications Inc., comme nouveau candidat à un poste d'administrateur. Le comité a déterminé que M. Natale était un excellent candidat en partie en raison de ses compétences reconnues, notamment son leadership stratégique ainsi que son leadership axé sur les transformations technologiques, l'engagement des clients et la culture. Pour de plus amples renseignements sur les compétences et les caractéristiques personnelles de M. Natale, voir la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire.

Participation des actionnaires

- Surveiller l'engagement des administrateurs auprès des actionnaires.
- Recevoir des rapports de la direction sur les activités de la banque pour interagir avec les actionnaires relativement à divers enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG »).

Faits nouveaux en matière de gouvernance

- Examiner la planification de la préparation du conseil d'administration par rapport à la pandémie, y compris la planification de la succession du conseil connexe.
- Recevoir des rapports sur les pratiques de réglementation en évolution et les changements législatifs, y compris des renseignements sur toute incidence éventuelle sur les propres politiques en matière de gouvernance de la banque.

Supervision du risque lié à la conduite et du comportement éthique

- Recevoir des mises à jour régulières du chef de la conformité de la banque sur le statut et l'efficacité du programme de gestion du risque lié à la conduite, y compris des renseignements sur les tendances éventuelles en matière de risque lié à la conduite et des mises à jour sur les faits nouveaux et les pratiques exemplaires du secteur en matière de réglementation à l'échelle internationale. Évaluer la planification du conseil à l'égard de la pandémie, y compris la planification de la relève au conseil connexe.
- Recevoir un rapport de la direction sur l'évolution de la culture et attribuer des responsabilités au niveau du conseil à l'égard de la surveillance de la culture et du cadre de mise en œuvre de la culture de la banque au comité des ressources humaines.
- Superviser le bureau de l'ombudsman de TD, y compris une mise à jour sur le processus de traitement des plaintes de la banque, la tendance à la hausse de la transmission des plaintes à un niveau supérieur et des changements dans la nature des plaintes.

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

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

Gouvernance des filiales

- Examiner les relations entre le conseil de la banque et les conseils d'administration des sociétés de portefeuille bancaires américaines de la banque et des filiales bancaires américaines de la banque, y compris un rapport de la direction sur l'efficacité du cadre de contrôle de gouvernance des filiales.
- Recevoir le rapport de la direction sur les faits nouveaux en matière de réglementation et les changements législatifs à l'échelle internationale qui ont une incidence sur les filiales de la banque.

Raison d'être et questions d'ordre environnemental et social

- Examiner avec la direction le rapport sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance annuel de la banque qui donne des renseignements plus détaillés sur les questions d'ordre environnemental et social.
- Assister à une présentation de la direction sur les tendances ESG à l'échelle internationale, y compris une mise à jour sur les données sur le rendement liées aux enjeux ESG de la banque et ses initiatives en matière de financement durable.
- Recevoir un rapport sur l'analyse du climat et les tendances liées aux enjeux ESG dans les préoccupations des parties prenantes.

RAPPORT DU COMITÉ D'AUDIT

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

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

Indépendance

Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants

Réunions

11 au cours de l'exercice 2020, y compris 3 réunions conjointes avec le comité du risque (l'auditeur nommé par les actionnaires a assisté à toutes les réunions)

Performance

Le comité a examiné sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2020

Responsabilités

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

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

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

Faits saillants en 2020

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

Supervision du contrôle interne

- Examiner l'information concernant les principaux contrôles sur l'information financière, la vérification des contrôles internes sur l'information financière et ses résultats, et surveiller les principales questions liées aux contrôles internes, les risques qui y sont associés et les mesures de correction qui sont prises, notamment en ce qui a trait aux domaines suivants :
 - provision pour pertes sur créances
 - évaluation à la juste valeur des dérivés
 - évaluation de la provision pour sinistres impayés
 - évaluation des provisions pour positions fiscales incertaines
- Examiner l'incidence des programmes d'allègement de la banque, des gouvernements et des autorités de réglementation prudentielles offerts en réponse à la COVID-19.
- Recevoir des mises à jour régulières du service des finances sur les principaux contrôles et processus pour s'assurer que la présentation de l'information financière est fiable et exacte.
- Recevoir l'avis du chef de la conformité quant au caractère adéquat, au respect et à l'efficacité des contrôles de réglementation à l'échelle de l'entreprise.
- Recevoir des comptes rendus des services d'audit internes, des finances, de la conformité et de la lutte mondiale contre le blanchiment d'argent pour s'assurer d'avoir des personnes-ressources adéquates dotées de l'expérience et des connaissances nécessaires dans chacune des fonctions de surveillance clés ainsi qu'une planification de la relève appropriée pour tous les postes clés.
- Recevoir des mises à jour régulières de l'auditeur en chef de la banque sur la progression des principaux projets d'audit, l'efficacité et l'optimisation des contrôles clés, notamment à l'égard des incidences de la COVID-19, les principaux et nouveaux risques et les priorités à l'échelle de l'entreprise.
- Recevoir des mises à jour régulières de l'auditeur nommé par les actionnaires sur l'état de son examen et de son rapport se rapportant à l'efficacité du contrôle interne sur l'information financière de la banque.
- Examiner et approuver le plan d'audit annuel, y compris la méthode d'évaluation du risque pour s'assurer que le plan est approprié, qu'il tienne compte des risques et qu'il traite de l'ensemble des activités pertinentes conformément au profil de risque de la banque et aux attentes des actionnaires.

Supervision de l'auditeur nommé par les actionnaires

- Superviser le travail de l'auditeur nommé par les actionnaires, y compris les missions d'audit, les honoraires connexes et le travail effectué relativement aux risques importants liés à l'audit à l'égard des comptes ou des informations fournies qui sont significatifs eu égard aux états financiers consolidés et requièrent des jugements particulièrement difficiles, subjectifs ou complexes, y compris ceux se rapportant aux domaines particuliers axés sur la surveillance des contrôles internes comme il est indiqué ci-dessus.
- Effectuer un examen annuel de l'auditeur nommé par les actionnaires, notamment à l'égard de ce qui suit : l'indépendance, l'objectivité et le scepticisme professionnel de l'auditeur; la qualité de l'équipe de mission, la qualité des communications et des interactions avec l'auditeur; et la qualité du service fourni. Le comité a conclu que les résultats de l'examen annuel d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (EY) étaient satisfaisants.
- Recevoir des mises à jour relatives aux plans d'action résultant de l'examen annuel, notamment des mises à jour sur les indicateurs de la qualité d'audit intégrés dans le rapport d'évaluation de l'auditeur 2020.
- Recevoir des mises à jour sur la mise en œuvre du plan de rotation de l'associé en audit de la banque, y compris quant à la transition et à l'échéancier des candidats approuvés pour devenir responsable de la mission et associés principaux clés des audits futurs d'EY, sous réserve du maintien de la performance par EY et de l'approbation par les actionnaires de la nomination d'EY.
- Examiner le rapport annuel sur l'indépendance de l'auditeur nommé par les actionnaires et recommander au conseil pour qu'il recommande aux actionnaires la nomination de l'auditeur nommé par les actionnaires.
- Examiner le Rapport d'informations sur la qualité de l'audit : Résultats des inspections de l'automne 2020 du Conseil canadien sur la reddition de comptes (CCRC).
- Approuver au préalable toutes les missions d'EY (y compris les services liés à l'audit et non liés à l'audit).
- Examiner les mises à jour de l'auditeur nommé par les actionnaires sur les faits nouveaux mondiaux en matière d'audit et de réglementation visant les auditeurs et leur incidence sur la banque, y compris les normes de gouvernance d'EY en matière de qualité d'audit.

Finances et IFRS, présentation de l'information financière

- Superviser le processus de présentation de l'information financière annuelle et trimestrielle de la banque, notamment la présentation de l'information financière de la banque aux termes des IFRS.
- Recevoir des mises à jour régulières du service des finances relativement aux politiques comptables importantes et aux jugements qualitatifs et quantitatifs importants sur les politiques et estimations comptables de la banque, ainsi qu'aux changements importants à l'information à fournir dans les états financiers, y compris ceux se rapportant aux domaines particuliers axés sur la surveillance des contrôles internes comme il est indiqué ci-dessus.
- Recevoir des mises à jour sur l'incidence sur la présentation de l'information financière et comptable de l'acquisition de TD Ameritrade par Schwab, qui a fait en sorte que la banque a échangé sa participation dans TD Ameritrade contre une participation dans Schwab.
- Assister à des séances de formation et recevoir des mises à jour sur diverses questions de présentation de l'information financière et divers changements comptables, y compris un aperçu des programmes d'allègement de la banque, des gouvernements et des autorités de réglementation prudentielles en réponse à la COVID-19; les répercussions comptables de la COVID-19 ainsi qu'une séance de formation sur le cadre de contrôle et de gouvernance des filiales de la banque.
- Superviser la mise en œuvre par la banque d'IFRS 16 — Contrats de location eu égard aux nouveaux processus et contrôles et aux nouvelles informations à fournir et recevoir des mises à jour sur l'avancement de l'adoption d'IFRS 17 — Contrats d'assurance et sur l'incidence de la réforme du taux interbancaire offert sur la présentation de l'information financière, y compris les modifications à la réforme des taux d'intérêt de référence du IASB.
- Recevoir des mises à jour sur les principaux projets stratégiques du service des finances, notamment les initiatives entreprises pour maintenir l'efficacité de l'exploitation compte tenu de la COVID-19.

Conformité

- Recevoir des comptes rendus sur le respect de la protection des consommateurs, notamment sur les faits nouveaux en matière de réglementation applicables.
- Examiner l'information à l'égard des vérifications de conformité, des questions de surveillance et des examens de réglementation, ainsi que des faits nouveaux en matière de réglementation, et assister à une séance de formation sur le processus de gestion des changements de la réglementation.
- Recevoir des mises à jour régulières du chef de la conformité et de dirigeants responsables de la conformité de la banque sur l'efficacité des principaux contrôles réglementaires, les principaux risques et les risques émergents, et les principales questions de réglementation, y compris à l'égard des incidences de la COVID-19.
- Recevoir des rapports sur le programme de surveillance des marchés de la banque et la présentation de l'information concernant les opérations.
- Faire un examen constructif du mode d'évaluation de l'efficacité du service de la conformité et examiner et approuver le plan annuel du service de la conformité.

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

- Superviser la mise en œuvre et l'efficacité soutenue du programme de lutte contre le blanchiment d'argent, le financement des activités terroristes, les sanctions économiques et la corruption (programme LBA), y compris l'évaluation du risque connexe.
- Examiner et approuver le plan annuel du service LBA, notamment les priorités stratégiques de la banque en matière de LBA.
- Recevoir des mises à jour régulières sur l'efficacité des principaux contrôles, l'avancée des principales initiatives, la performance au chapitre de l'exploitation, les principaux risques et les risques émergents ainsi que les faits nouveaux en matière de réglementation, y compris à l'égard des incidences de la COVID-19.
- Recevoir des mises à jour régulières du chef mondial de la lutte contre le blanchiment d'argent de la banque et des principaux dirigeants de l'équipe des projets sur l'avancée des principaux projets technologiques pour accroître l'efficacité et l'efficience d'exploitation et assister à une séance de formation sur la technologie LBA.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le comité d'audit, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Politiques d'approbation préalable et honoraires versés à l'auditeur nommé par les actionnaires » de la notice annuelle 2020 de la banque (au www.sedar.com ou au www.td.com/francais/investisseurs/accueil/rapports-financiers/notices-annuelles/notices.jsp).

RAPPORT DU COMITÉ DU RISQUE

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

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

Indépendance

Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants

Réunions

12 au cours de l'exercice 2020 (y compris 3 réunions conjointes avec le comité d'audit et une réunion conjointe avec le comité des ressources humaines)

Performance

Le comité a examiné sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2020

Responsabilités

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

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

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

Faits saillants en 2020

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

Cadre de gestion des risques et processus relatif à l'appétit pour le risque

- Examiner et approuver le cadre de gestion des risques de la banque, qui continue d'intégrer davantage l'énoncé en matière d'appétit de TD pour le risque à l'échelle de l'entreprise et améliore la culture de gestion du risque de la banque et sa compréhension de la façon dont la banque perçoit le risque, sa tolérance au risque et la hiérarchisation des décisions en fonction du risque.
- Examiner et commenter tout au long de l'année les mises à jour et les améliorations proposées de l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de la banque avant d'en recommander une version révisée à l'approbation du conseil.
- Examiner l'évaluation faite par la gestion des risques de la performance de la banque au chapitre des risques par rapport à l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de la banque et en faire un élément clé du processus de prise de décision relatif à la rémunération des hauts dirigeants.
- Superviser l'amélioration des cadres de gestion des risques pour bon nombre des principales catégories de risques de la banque.

Gouvernance, risque et contrôle

- Assister à des présentations approfondies sur la cybersécurité, y compris des mises à jour sur le contexte changeant des cybermenaces, y compris l'incidence de la pandémie de COVID-19, la sécurité et la résilience des applications, en mettant particulièrement l'accent sur les principaux actifs numériques de TD, l'amélioration des contrôles et le plan d'intervention mondial.
- Examiner et approuver les plans de redressement et de résolution de la banque et recevoir un rapport sur les tests de tension connexes.
- Recevoir des rapports sur la supervision par la direction des principaux risques et enjeux et des principales mesures d'atténuation de tous les principaux secteurs d'activité de la banque et en discuter avec les dirigeants.
- Examiner les comptes rendus de la direction sur la technologie, y compris la gestion de l'accès, le risque lié aux initiés, le risque de modèle, le risque environnemental et social, la gestion du risque lié aux tiers et la résilience de l'exploitation.
- Examiner et approuver la délégation des limites en matière de risque et de crédit à la direction.

Risques émergents

- Examiner les mises à jour sur les risques émergents dans le tableau de pointage sur les risques d'entreprise et discuter, entre autres choses, des sujets suivants : les incidences de la COVID-19 sur les activités, les clients et les collègues; les taux d'intérêt négatifs; le Brexit, le risque géopolitique, la réforme des taux de référence ainsi que les risques stratégiques liés au secteur en évolution.
- Reconnaître le risque environnemental et social comme étant un risque principal et un risque émergent.
- Participer à une séance de formation donnée par un tiers cabinet d'experts-conseils afin de promouvoir la connaissance et les discussions au sujet de la résilience de l'exploitation.

Culture de la gestion du risque

- Continuer de veiller à ce que la banque soutienne une culture qui valorise la responsabilisation, la transmission des problèmes aux échelons supérieurs et leur règlement rapide, s'enrichisse des expériences passées et encourage la communication franche et la transparence dans tous les aspects de la prise de risques.

Activités de gestion des risques

- Examiner des exposés sur les activités de gestion des risques, notamment les rapports sur la conformité aux politiques de gestion des risques et aux limites de celles-ci et 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.
- Assister à des exposés par la direction sur des questions particulièrement pertinentes, comme la transition liée à l'abandon du taux interbancaire offert, le risque lié au nuage et les mises à jour sur la COVID-19, y compris les programmes d'allègement de la banque, des gouvernements et des autorités de réglementation prudentielles.
- Recevoir des mises à jour exhaustives sur le risque de crédit, notamment dans le contexte de la pandémie de COVID-19.
- Superviser les risques de liquidité et de marché pour les activités autres que de négociation et les activités connexes de la fonction trésorerie et gestion du bilan.
- Évaluer le caractère adéquat du budget annuel et du plan des ressources de la fonction de gestion des risques et évaluer l'efficacité de la fonction.
- Évaluer l'efficacité du chef de la gestion des risques et approuver son mandat.

Rapports relatifs à la gestion des risques

- Examiner les tableaux de pointage trimestriels sur les risques d'entreprise qui comprennent les principaux risques et les risques émergents de la banque ainsi que la performance par rapport à l'appétit pour le risque.
- Recevoir des mises à jour portant sur la gestion des principaux types de risques de la banque et des rapports sur quelque exposition appréciable aux principales catégories de risques, ainsi que d'autres mises à jour sur des sujets d'actualité.
- Examiner régulièrement des tableaux de pointage sur la COVID-19 regroupant et résumant les répercussions de la pandémie à l'échelle de l'entreprise.

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS DES ACTIONNAIRES

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

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

Rapports annuels et trimestriels et résultats du vote

Les propriétaires véritables qui souhaitent recevoir les états financiers trimestriels de la banque pour le prochain exercice doivent remplir et retourner la demande de rapports trimestriels ci-jointe ou les actionnaires inscrits doivent cocher la case de « Demande relative aux rapports trimestriels » du formulaire de procuration ci-joint. Pour consulter les rapports trimestriels aux actionnaires de la banque dès leur diffusion, veuillez vous rendre sur le site Web de la banque, sous l'onglet Investisseurs le jour de leur diffusion ([www.td.com/francais/investisseurs/laccueilrapports-financiers/resultats-trimestriels\(qr-2021.jsp\)](http://www.td.com/francais/investisseurs/laccueilrapports-financiers/resultats-trimestriels(qr-2021.jsp))). Les actionnaires inscrits peuvent choisir de ne plus recevoir les rapports annuels de la banque, qui renferment les états financiers annuels de la banque et le rapport de gestion annuel de la banque, en cochant la case de renonciation au rapport annuel au bas du formulaire de procuration. Si vous ne cochez pas cette case au bas du formulaire de procuration, vous continuerez de recevoir les rapports annuels. Si vous avez déjà choisi de ne pas recevoir les rapports annuels et aimeriez recommencer à les recevoir, veuillez communiquer avec Société de fiducie AST (Canada), l'agent des transferts de la banque, à l'adresse indiquée ci-dessus.

Après qu'ils auront été affichés, si vous souhaitez consulter une copie des résultats de vote de l'assemblée, vous pouvez les trouver sur le site Web de la banque (www.td.com/assemblees-annuelles/2021), à l'adresse www.sedar.com ou à l'adresse www.sec.gov. Vous pouvez aussi demander aux Relations avec les actionnaires de TD de vous en envoyer une copie imprimée par la poste.

Pour toutes les autres demandes de renseignements des actionnaires	Pour communiquer directement avec les administrateurs indépendants
<p>Veillez communiquer avec les 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 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>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, aux 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>

