

LA BANQUE TORONTO-DOMINION

Avis d'assemblée annuelle 2022 des détenteurs d'actions ordinaires et circulaire de procuration de la direction

Assemblée annuelle du 14 avril 2022

✓ **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, notre assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires aura lieu le jeudi 14 avril 2022 à 9 h 30 (heure de l'Est). À l'heure actuelle, nous pouvons confirmer qu'une assemblée virtuelle pourra être suivie par diffusion web en direct et par accès audio uniquement par téléphone en direct. Des détails sur la diffusion Web et la ligne téléphonique peuvent être consultés à l'adresse : www.td.com/assemblees-annuelles/2022. Si les circonstances le permettent, comme il est indiqué ci-dessous, nous pouvons ajouter une composante en personne à notre assemblée annuelle.

Après que la présente circulaire de procuration de la direction sera terminée, nous pouvons décider de changer le format de notre assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires afin d'ajouter une composante en personne au Design Exchange, TD Center, 234 Bay Street, Toronto (Ontario) et de tenir notre assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires sous la forme d'une assemblée hybride en personne et virtuelle. Si nous prenons une telle décision, la composante en personne de l'assemblée se fera conformément aux lignes directrices et aux règlements applicables en matière de santé et d'une manière qui accorde la priorité à la santé et à la sécurité de nos actionnaires, de nos employés et de notre collectivité. Dans toutes les circonstances, tout actionnaire qui ne peut pas assister à l'assemblée en personne (si une composante en personne est ajoutée) ou qui préfère y participer virtuellement est invité à assister et à participer à l'assemblée en ligne.

Toute modification au format de notre assemblée sera affichée à l'adresse www.tsxtrust.com, sur notre site Web à l'adresse www.td.com ou sur le site Web de SEDAR à l'adresse www.sedar.com. N'oubliez pas d'y jeter un coup d'œil de temps à autre.

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 2021 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 95 à 103 de la circulaire de procuration de la direction
6. d'examiner toute autre question qui peut être dûment soumise à l'assemblée

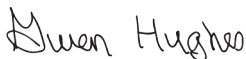
On peut obtenir des renseignements sur chaque point à l'ordre du jour à compter de la page 11 de la circulaire de procuration de la direction.

Les détenteurs d'actions ordinaires le 14 février 2022 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 14 février 2022, 1 813 664 386 actions ordinaires de La Banque Toronto-Dominion étaient en circulation.

Comme l'autorisent les Autorités canadiennes en valeurs mobilières et aux termes d'une dispense de l'obligation en matière de sollicitation de procurations reçue du surintendant des institutions financières Canada, nous utilisons les procédures de notification et d'accès pour transmettre la circulaire de procuration de la direction à nos actionnaires inscrits et non inscrits (véritables). Cela signifie que la circulaire de procuration de la direction sera affichée en ligne pour vous permettre d'y accéder plutôt que d'être envoyée par la poste. La circulaire de procuration de la direction peut être consultée à l'adresse www.meetingdocuments.com/TSXT/TD, sur notre site Web à l'adresse www.td.com ou sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com. Si vous préférez obtenir un exemplaire imprimé, vous pouvez en demander un à notre agent des transferts de la manière décrite à la page 9 de la circulaire de procuration de la direction.

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

Par ordre du conseil d'administration,



Gwen Hughes
Vice-présidente associée et secrétaire
Toronto (Ontario) Canada

Le 14 février 2022



À l'attention des actionnaires,

Vous êtes invités à vous joindre à nous à notre 166^e assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires qui aura lieu le 14 avril 2022.

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 virtuellement ou, si une composante en personne est ajoutée, en personne. 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 des directives sur la manière d'exercer les droits de vote se rattachant à vos actions.

Si vous êtes en mesure d'assister à l'assemblée virtuellement ou, si une composante en personne est ajoutée, en personne, vous aurez l'occasion de poser des questions.

Les actionnaires inscrits et les actionnaires non inscrits (véritables) qui assistent à l'assemblée virtuellement, 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 de diffusion Web en suivant la procédure indiquée dans la circulaire de procuration de la direction.

Si vous n'êtes pas en mesure d'assister à l'assemblée virtuellement ou, si une composante en personne est ajoutée, en personne, il existe d'autres façons de la regarder ou de l'écouter en direct ou ultérieurement :

- **Diffusion Web et audio en direct** : Des détails sur la diffusion Web et audio peuvent être consultés à l'adresse : www.td.com/assemblees-annuelles/2022.
- **Reprise** : une version enregistrée de l'assemblée sera également accessible sur notre site Web à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles/2022.

Nous nous réjouissons à la perspective de rencontrer les actionnaires à notre assemblée le 14 avril et nous espérons que vous pourrez y participer.

Recevez nos salutations distinguées.



Brian M. Levitt
Président du conseil



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

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



CIRCULAIRE DE PROCURATION DE LA DIRECTION

À L'INTÉRIEUR

RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE	2	Tableau sommaire de la rémunération	69
ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE	11	Attributions en vertu d'un plan incitatif	71
Réception des états financiers	11	Performance de la banque et rémunération des dirigeants	74
Élection des administrateurs	11	INFORMATION COMPLÉMENTAIRE	75
Nomination de l'auditeur	11	Démarche en matière de rémunération totale du personnel	75
Vote consultatif portant sur la démarche en matière de rémunération de la haute direction	12	Adhésion aux principes du Conseil de stabilité financière et pratiques en matière de gestion des risques	76
Propositions des actionnaires	13	Preneurs de risques importants	81
CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS	14	Information sommaire complémentaire sur la rémunération	81
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	24	Prestations en vertu des plans de retraite	83
Éléments de la rémunération des administrateurs	24	Mécanismes relatifs à la retraite de M. Masrani	87
Tableau de la rémunération des administrateurs	25	Obligation au titre des prestations déterminées constituées des membres de la haute direction visés	88
Exigences d'actionnariat des administrateurs	26	Obligation au titre des cotisations déterminées constituées des membres de la haute direction visés	89
Rémunération des administrateurs — 2022	26	Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle	89
RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE ET ENJEUX ESG CHEZ TD	28	Options d'achat d'actions	92
LETTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES AUX ACTIONNAIRES	34	PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES	95
RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES	39	PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS ET AUTRES OPÉRATIONS AVEC LA BANQUE	110
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	42	ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS	111
DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION	43	APPROBATION DES ADMINISTRATEURS	111
Principes relatifs à la rémunération des dirigeants	43	ANNEXE A — GOUVERNANCE	112
Éléments de la rémunération de la haute direction	43	Politiques et pratiques	112
Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction	44	Rapports du conseil d'administration et des comités	129
PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION EN 2021	55	DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS DES ACTIONNAIRES	141
Rémunération en fonction de la performance en 2021 aux termes du plan de rémunération de la haute direction	55		

À moins d'indication contraire, tous les renseignements figurant dans la présente circulaire de procuration de la direction (la circulaire) sont en date du 7 février 2022 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 2021 (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 141 de la présente circulaire.

ACCÈS À L'ASSEMBLÉE VIRTUELLE DE FAÇON VIRTUELLE

Les actionnaires inscrits et les actionnaires non inscrits (véritables) qui n'assistent pas à l'assemblée en personne (si une composante en personne est ajoutée), 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 de diffusion Web mentionné ci-après en suivant la procédure indiquée ci-dessous à la rubrique « Renseignements sur les droits de vote ». Il vous est également possible de simplement regarder l'assemblée virtuelle en direct au moyen du portail de diffusion Web ou d'écouter la transmission audio en direct par téléphone. Vous pouvez également voir la reprise plus tard de la manière indiquée ci-après.

- **Diffusion Web et audio en direct** : Des détails sur la diffusion Web et audio peuvent être consultés à l'adresse : www.td.com/assemblees-annuelles/2022.
- **Reprise** : une version enregistrée de l'assemblée sera accessible sur notre site Web à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles/2022.

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

La présente circulaire est fournie dans le cadre de la sollicitation par la direction de procurations devant servir à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la banque (l'assemblée) qui aura lieu à l'heure, à l'endroit 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 Solutions aux investisseurs TMX Inc. pour l'aider dans le cadre de cette procédure, à un coût estimatif de 40 000 \$. La banque assumera les coûts liés à la sollicitation de procurations.

QUI PEUT VOTER

Le 14 février 2022, soit la date servant à déterminer quels actionnaires ont le droit de voter à l'assemblée, on comptait 1 813 664 386 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 14 février 2022 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.</p> <p>Vous pouvez voter avant l'assemblée, pendant l'assemblée (en personne (si une composante en personne est ajoutée) ou virtuellement) ou vous pouvez nommer une autre personne, appelée un fondé de pouvoir, pour assister à l'assemblée (en personne (si une composante en personne est ajoutée) ou virtuellement) 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>	<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.</p> <p>Vous pouvez voter en personne avant l'assemblée, pendant l'assemblée (en personne (si une composante en personne est ajoutée) ou virtuellement) ou vous pouvez nommer une autre personne, appelée un fondé de pouvoir, pour assister à l'assemblée (en personne (si une composante en personne est ajoutée) ou virtuellement) 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>
Comment voter avant l'assemblée	<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 12 avril 2022, soit un jour ouvrable avant la date de dépôt des procurations, le 13 avril 2022. 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.tsxtrust.com/vote-proxyfr 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 13 avril 2022.</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 votezprocuration@tmx.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 1-866-781-3111 (sans frais au Canada et aux États-Unis) • si vous détenez vos actions par l'intermédiaire du système d'inscription directe, au 1-866-405-9259. <p>Par la poste : Si vous détenez un certificat d'actions ou détenez vos actions par l'intermédiaire du</p>

	Actionnaires véritables	Actionnaires inscrits
		<p>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 13 avril 2022, soit la date de dépôt des procurations.</p>
<p>Comment voter en personne à l'assemblée (si une composante en personne est ajoutée)</p>	<p>a) Insérez votre nom dans l'espace réservé à cette fin ou cochez la case appropriée sur le formulaire d'instructions de vote ci-joint afin de vous nommer à titre de fondé de pouvoir, signez et datez le formulaire (ne remplissez pas la partie relative à l'exercice des droits de vote) et retournez-le dans l'enveloppe fournie ou de la manière autorisée par votre intermédiaire; ou b) si 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 et inscrivez votre nom dans la section « Changement de fondé de pouvoir » du site de vote électronique. Dans certains cas, votre intermédiaire peut vous transmettre des documents supplémentaires qui doivent aussi être remplis pour que vous puissiez voter en personne à l'assemblée. Veillez vous inscrire auprès de Compagnie Trust TSX, l'agent des transferts de la banque, lorsque vous arrivez à l'assemblée.</p>	<p>Veillez ne pas remplir ni retourner le formulaire de procuration. Veillez vous inscrire auprès de Compagnie Trust TSX, l'agent des transferts de la banque, lorsque vous arrivez à l'assemblée.</p>
<p>Comment voter par Internet pendant l'assemblée</p>	<p>Si vous souhaitez exercer vos droits de vote virtuellement pendant l'assemblée, vous devez 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 12 avril 2022, soit un jour ouvrable avant la date de dépôt des procurations, le 13 avril 2022. Voir les directives qui figurent sur votre formulaire d'instructions de vote.</p>	<p>Si vous souhaitez exercer vos droits de vote virtuellement pendant l'assemblée, veuillez ne pas remplir ni retourner le formulaire de procuration et suivre les directives suivantes.</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-annuelles/2022. 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). 6. Saisissez le mot de passe TD2022 (respectez les majuscules). 7. Suivez alors les directives pour voter lorsqu'il vous est demandé de le faire.

	Actionnaires véritables	Actionnaires inscrits
	<p>Étape 2 : Communiquez avec Compagnie Trust TSX à l'adresse www.tsxtrust.com/control-number-request-fr ou au numéro 1-866-751-6315 ou au 212-235-5754 au plus tard à 15 h (heure de l'Est) le 13 avril 2022 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 de Compagnie Trust TSX, 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-annuelles/2022. 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 de Compagnie Trust TSX conformément à l'étape 2 ci-dessus). 6. Saisissez le mot de passe TD2022 (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 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	Veillez communiquer avec votre intermédiaire pour obtenir des directives sur la manière de révoquer vos instructions de vote.	<p>Si vous avez signé et retourné le formulaire de procuration, 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 au plus tard à 17 h (heure de l'Est) le 13 avril 2022, 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>
Assister à l'assemblée virtuelle en tant qu'invité	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 :	

Actionnaires véritables	Actionnaires inscrits
<p>1. connectez-vous à l'assemblée virtuelle en suivant les étapes données à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles2022.</p> <p>2. cliquez sur le lien de la diffusion Web.</p> <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>	

NOMINATION D'UN AUTRE FONDÉ DE POUVOIR

Vous pouvez nommer un autre fondé de pouvoir pour assister à l'assemblée, virtuellement ou en personne (si une composante en personne est ajoutée), si vous êtes un actionnaire inscrit ou un actionnaire non inscrit (véritable).

Les personnes nommées à titre de fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote sont des administrateurs et/ou des dirigeants de la banque. **Si vous désirez nommer une autre personne pour vous représenter à l'assemblée, vous pouvez le faire de l'une ou l'autre des manières indiquées ci-dessous. Les procurations doivent parvenir à Compagnie Trust TSX 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 141 de la présente circulaire et celles du secrétaire de la banque sont indiquées à la rubrique « Propositions des actionnaires » à la page 13 de la présente circulaire.

Participants virtuels

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 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 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 12 avril 2022, soit un jour ouvrable avant la date de dépôt des procurations, le 13 avril 2022. Voir les directives qui figurent sur votre formulaire d'instructions de vote.</p> <p>Étape 2 : Votre fondé de pouvoir doit communiquer avec Compagnie Trust TSX à l'adresse www.tsxtrust.com/control-number-request-fr ou par téléphone au 1-866-751-6315 ou au 212-235-5754 au plus tard à 15 h (heure de l'Est) le 13 avril 2022 pour obtenir un numéro de contrôle pour</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 d'instructions de vote que vous fournit 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 Compagnie Trust TSX au plus tard à 9 h 30 (heure de l'Est) le 12 avril 2022.</p> <p>Étape 2 : Votre fondé de pouvoir doit communiquer avec Compagnie Trust TSX à l'adresse www.tsxtrust.com/control-number-request-fr ou par téléphone au 1-866-751-6315 ou au 212-235-5754 au plus tard à 15 h (heure de l'Est) le 13 avril 2022 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 de Compagnie Trust TSX, 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>	<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 (heure de l'Est) le 12 avril 2022, au moyen de l'une des façons mentionnées ci-dessus à « Comment voter avant l'assemblée ».</p> <p>Étape 2 : Votre fondé de pouvoir doit communiquer avec Compagnie Trust TSX à l'adresse www.tsxtrust.com/control-number-request-fr ou par téléphone au 1-866-751-6315 ou au 212-235-5754 avant 15 h (heure de l'Est) le 13 avril 2022 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 de Compagnie Trust TSX, 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"> Connectez-vous à l'assemblée virtuelle en suivant les étapes données à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles2022. Cliquez sur le lien de la diffusion Web. 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.

Actionnaires véritables (Canada seulement)	Actionnaires véritables (États-Unis seulement)	Actionnaires inscrits
<p>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 de Compagnie Trust TSX, 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/2022. 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 de Compagnie Trust TSX conformément à l'étape 2 ci-dessus). 6. Saisissez le mot de passe TD2022 (respectez les majuscules). 7. Suivez alors les directives pour voter lorsqu'il vous est demandé de le faire. 	<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/2022. 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 de Compagnie Trust TSX conformément à l'étape 2 ci-dessus). 6. Saisissez le mot de passe TD2022 (respectez les majuscules). 7. Suivez alors les directives pour voter lorsqu'il vous est demandé de le faire. 	<ol style="list-style-type: none"> 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 de Compagnie Trust TSX conformément à l'étape 2 ci-dessus). 6. Saisissez le mot de passe TD2022 (respectez les majuscules). 7. Suivez alors les directives pour voter lorsqu'il vous est demandé de le faire.

Participants en personne (si une composante en personne est ajoutée)

Propriétaires véritables (Canada seulement)	Propriétaires véritables (États-Unis seulement)	Actionnaires inscrits
<p>Inscrivez le nom de cette personne dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire d'instructions de vote que vous fournit votre intermédiaire.</p> <p>Suivez les procédures de votes que vous fournit votre intermédiaire et retournez les instructions de vote de la manière autorisée par celui-ci.</p>	<p>Cochez la case « To attend the meeting and vote these shares in person » dans le formulaire d'instructions de vote que vous fournit votre intermédiaire demandant ainsi qu'on vous envoie une procuration réglementaire.</p> <p>Suivez les procédures de votes que vous fournit votre intermédiaire et retournez les instructions de vote de la manière autorisée par celui-ci.</p> <p>Dans la procuration réglementaire qui vous est envoyée, nommez un représentant pour assister à l'assemblée et y exercer les droits de vote rattachés à vos actions en personne.</p>	<p>Inscrivez le nom de cette personne dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire de procuration ou remplissez un autre formulaire de procuration réglementaire.</p> <p>Transmettez la procuration dans l'enveloppe fournie ou de la manière par ailleurs indiquée dans le formulaire de procuration.</p>

EXERCICE DE VOTRE DROIT DE VOTE PAR PROCURATION

Si vous êtes habile à voter et que vous avez convenablement donné vos instructions de vote dans votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, le fondé de pouvoir sera tenu d'exercer les droits de vote afférents à vos actions ordinaires conformément à vos instructions. Si vous n'avez pas donné d'instructions de vote dans votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, votre fondé de pouvoir votera comme bon lui semble. Aux fins de l'élection des administrateurs et de la nomination de l'auditeur, vous pouvez voter POUR ou encore vous en ABSTENIR; aux fins du vote à titre consultatif sur la démarche en matière de rémunération de la haute direction, vous pouvez voter POUR ou CONTRE; et aux fins du vote sur chacune des propositions des actionnaires, vous pouvez voter POUR ou

CONTRE ou encore vous en ABSTENIR. Une abstention sera prise en compte comme une présence aux fins de la constatation du quorum mais elle ne le sera pas en tant que voix exprimée afin d'établir si chaque proposition des actionnaires est approuvée à la majorité des voix exprimées requises.

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

- **POUR l'élection de chaque candidat dont le nom figure sous la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs »;**
- **POUR la nomination d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeur;**
- **POUR la démarche en matière de rémunération de la haute direction, qui est présentée dans les rubriques « Rapport du comité des ressources humaines (CRH) » et « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » de la présente circulaire; et**
- **CONTRE chacune des propositions des actionnaires décrites aux pages 95 à 103.**

QUESTIONS

Les actionnaires qui assistent à l'assemblée en ligne peuvent poser des questions par écrit pendant l'assemblée jusqu'à ce que le président de l'assemblée mette fin à la séance de questions et réponses. Les participants qui assistent à l'assemblée en personne (si une composante en personne est ajoutée) ou par téléphone pourront poser des questions pendant l'assemblée. Les questions portant sur les mêmes sujets pourraient être regroupées, résumées et faire l'objet d'une seule réponse. De plus amples renseignements, y compris les règles de procédure et la manière de poser des questions à l'assemblée, peuvent être consultés avant l'assemblée à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles/2022.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Pour de plus amples renseignements sur la façon de voter, d'assister à l'assemblée en ligne (y compris les questions techniques et logistiques liées à l'accès à l'assemblée en ligne) ou sur d'autres questions générales relatives aux procurations, veuillez composer le 1-800-387-0825 (au Canada et aux États-Unis) ou le 416-682-3860 (dans les autres pays).

APPROBATION DES ACTIONNAIRES

Chacune des questions indiquées dans la présente circulaire doit être adoptée à la majorité simple des voix exprimées, en personne (si une composante en personne est ajoutée), en ligne 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 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 Compagnie Trust TSX. 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/2022), au www.sedar.com et au www.sec.gov.

LIVRAISON DE LA CIRCULAIRE

Procédures de notification et d'accès

Comme l'autorisent les Autorités canadiennes en valeurs mobilières et aux termes d'une dispense de l'obligation en matière de sollicitation de procurations reçue du Bureau du surintendant des institutions financières Canada, nous utilisons les procédures de notification et d'accès pour transmettre notre circulaire aux actionnaires inscrits et non inscrits. Cela signifie que la présente circulaire sera affichée en ligne pour vous permettre d'y accéder plutôt que d'être envoyée par la poste. Vous recevrez tout de même un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote par la poste pour vous permettre d'exercer les droits de vote se rattachant à vos actions. Les procédures de notification et d'accès permettent de réduire les frais d'impression et les frais postaux et contribuent à la protection de l'environnement en réduisant la consommation de papier et d'énergie.

La circulaire peut être consultée à l'adresse www.tsxtrust.com, sur notre site Web à l'adresse www.td.com ou sur SEDAR à l'adresse www.sedar.com. Si vous préférez obtenir un exemplaire imprimé, vous pouvez en demander un à notre agent des transferts de la manière décrite ci-dessous. Un exemplaire de la circulaire vous sera envoyé (sans frais) dans les trois jours ouvrables suivant votre demande.

Comment demander un exemplaire imprimé de la circulaire

Sur demande, nous remettons gratuitement un exemplaire imprimé de la circulaire à tout actionnaire pendant une période d'un an à compter de la date de dépôt de la circulaire sur SEDAR. Voici comment demander un exemplaire imprimé.

Avant l'assemblée

Rendez-vous à l'adresse www.meetingdocuments.com/TSXT/ITD ou composez le 1-888-433-6443 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou le 416-682-3801 (dans les autres pays).

Veillez noter que vous ne recevrez pas d'autre formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote. Veuillez conserver votre formulaire actuel pour exercer les droits de vote se rattachant à vos actions.

Après l'assemblée

Composez le 1-888-433-6443 ou le 416-682-3801.

Si votre demande est faite avant le 14 avril 2022 (la date de l'assemblée), la circulaire vous sera envoyée dans les trois jours ouvrables suivant la réception de votre demande. Si la demande est faite à compter du 14 avril 2022, la circulaire vous sera envoyée dans les dix jours civils suivant la réception de votre demande.

Pour recevoir l'exemplaire imprimé avant la date limite pour voter et la date de l'assemblée, nous estimons que votre demande doit être reçue au plus tard à 16 h 45 (heure de l'Est) le 5 avril 2022 (ce qui tient compte de la période de trois jours ouvrables nécessaire au traitement des demandes ainsi que des heures d'envoi habituelles).

Qui joindre si vous avez des questions sur les procédures de notification et d'accès

Si vous avez des questions, veuillez composer le 1-888-433-6443 (sans frais au Canada et aux États-Unis) ou le 416-682-3801 (dans les autres pays).

LIVRAISON ÉLECTRONIQUE DES DOCUMENTS AUX ACTIONNAIRES

La banque offre la livraison électronique des documents destinés aux actionnaires, y compris la présente circulaire, l'avis de notification et d'accès, le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote 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)	Composez le 1-888-433-6443 ou le 416-682-3801.	Inscrivez-vous à la transmission électronique à l'adresse tsxtrust.com/edelivery/fr ou en communiquant avec Compagnie Trust TSX (dont les coordonnées figurent à la page 141 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 141 de la présente circulaire) pour obtenir d'autres directives.
Propriétaires véritables	Rendez-vous au www.proxyvote.com et utilisez le numéro de contrôle qui figure sur votre formulaire d'instructions de vote.	Communiquez avec votre intermédiaire pour obtenir un numéro d'inscription unique et d'autres directives.

ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

RÉCEPTION DES ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés comparatifs de la banque et le rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2021 (le rapport de gestion 2021) 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 2021 de la banque, qui est envoyé par la poste aux actionnaires et peut être consulté au www.td.com/francais, au www.sedar.com et dans le rapport annuel sur formulaire 40-F de la banque au www.sec.gov.

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Treize candidats proposés à l'élection à titre d'administrateurs de la banque ont été recommandés au conseil d'administration par le comité de gouvernance. 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 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 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 nommé à titre d'auditeur nommé par les actionnaires pour l'exercice terminé le 31 octobre 2021, conformément à la Loi sur les banques et à la recommandation du comité d'audit, et agit à titre d'auditeur externe indépendant exclusif de la banque depuis le commencement de l'exercice terminé le 31 octobre 2006. Un représentant d'EY assistera à l'assemblée et pourra répondre à vos questions.

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

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

Le comité d'audit de la banque a mis en œuvre une politique restreignant les services que l'auditeur nommé par les actionnaires peut fournir au nom de la banque, de ses filiales et les entités sur lesquelles il a une influence notable. Les services devant être fournis par l'auditeur nommé par les actionnaires, de même que les honoraires correspondant à ces services, doivent être autorisés en vertu de la loi et de la politique, et nécessitent aussi l'approbation préalable du comité d'audit aux termes de la politique. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les politiques d'approbation préalable et les honoraires pour les services de l'auditeur nommé par les actionnaires, veuillez consulter la notice annuelle 2021 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 milliers de dollars)	Honoraires versés à Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L.		
	2021	2020	2019
Honoraires d'audit ¹⁾	28 530 \$	28 283 \$	26 395 \$
Honoraires pour services liés à l'audit ²⁾	1 502	1 334	1 477
Honoraires pour services fiscaux ³⁾	913	1 481	1 794
Autres honoraires ⁴⁾	1 103	1 680	512
Total — banque et filiales	32 048 \$	32 778 \$	30 178 \$
Fonds de placement⁵⁾	3 060	2 970	231
Total des honoraires	35 108 \$	35 748 \$	30 409 \$

- 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; les services de certification ou les procédures spécifiques non exigés en vertu d'une loi ou d'une réglementation; la traduction des états et des rapports financiers dans le cadre de l'audit ou de l'examen; et des services de conseils en technologie de l'information.
- 3) Les honoraires pour services fiscaux englobent les honoraires pour : les services de conseils et de planification généraux en matière de fiscalité dans le cadre de fusions, d'acquisitions et de structures de financement; les publications fiscales sous forme électronique et sur papier; les services de conseils et d'observation fiscale en matière d'impôt sur le bénéficiaire et d'impôt indirect; les services relatifs au prix de transfert ainsi qu'aux questions relatives aux droits et aux douanes.
- 4) Les autres honoraires comprennent les honoraires 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) Y compris les honoraires pour des services professionnels fournis par EY pour certains fonds de placement gérés par des filiales de la banque. Outre les autres frais administratifs, les filiales assument les honoraires d'audit pour des services professionnels rendus relativement à l'audit annuel et aux dépôts prévus par la loi ou la réglementation et à d'autres services fournis pour les fonds de placement en échange de frais d'administration fixes. Pour certains fonds, ces frais sont versés directement par les fonds. EY a été nommé l'auditeur de la majorité des fonds de placement pour l'exercice terminé le 31 octobre 2020.

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 comitée circulaire. Ces rubriques décrivent le rôle du CRH en ce qui a trait à la supervision de la rémunération au sein de la banque ainsi que les principes de rémunération de la haute direction de la banque et les principaux éléments sur lesquels reposent les plans de rémunération de la haute direction.

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

« IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans diminuer le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent la démarche en matière de rémunération de la haute direction présentée dans les rubriques Rapport du comité des ressources humaines et Démarche en matière de rémunération de la haute direction qui se trouvent aux pages 39 à 54 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 2021 qui a eu lieu le 1^{er} avril 2021, les actionnaires ont approuvé quant à 95,9 % 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 2021 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 95 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 95 à 103 de la présente circulaire. Les motifs d'opposition du conseil à ces propositions figurent également aux pages 95 à 103 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 mercredi 16 novembre 2022. Les propositions doivent être adressées à l'attention du secrétaire, Service juridique, La Banque Toronto-Dominion, TD Bank Tower, 66, rue Wellington Ouest, 15^e étage, Toronto (Ontario) M5K 1A2, ou par courrier électronique à l'adresse tdshinfo@td.com.

CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

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

Indépendance		Durée du mandat		Diversité selon le sexe		Diversité — autres	
Indépendant	92 %	0 à 5 ans	15 %	Femmes	38 %	Minorités visibles,	38 %
Non indépendant	8 %	6 à 10 ans	62 %			Autochtones, LGBTQ2+	
		11 à 15 ans	23 %			ou personnes handicapées	

INDÉPENDANCE

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

DURÉE DU MANDAT

Au 7 février 2022, la durée moyenne du mandat de nos candidats est de 8,1 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 125 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 établi comme objectif que les femmes et les hommes représentent chacun au moins 30 % à 40 % des administrateurs du conseil. Cette année, les femmes représentent 38 % (5 sur 13) 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 2021, il était demandé aux candidats s'ils s'identifiaient comme une personne faisant partie d'une minorité visible¹⁾, une personne autochtone²⁾, une personne de la communauté LGBTQ2+³⁾ ou une personne handicapée⁴⁾. Selon les résultats de ce sondage, 38 % (5 sur 13) 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 122 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 autochtone.

2) Une personne « 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) Une « personne de la communauté LGBTQ2+ » est définie 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 24 et 25, 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.



Cherie Brant

Âge : 47 ans

Territoire Mohawk
Tyendinaga (ON)
Canada

Indépendante

Administratrice
depuis
août 2021

M^{me} Brant est associée de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (« BLG ») depuis 2019. Auparavant, elle était associée de Dickinson Wright LLP et de Wilms & Shier Environmental Lawyers LLP. M^{me} Brant est titulaire d'un J.D. de l'Université de Toronto et d'un baccalauréat en études environnementales, planification urbaine et régionale de l'Université de Waterloo.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance
- Leadership de direction
- Affaires gouvernementales/publiques
- Affaires juridiques/réglementaires
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2021

Conseil ⁽⁹⁾	3 sur 3	100 %
Risque ⁽⁹⁾	2 sur 3	67 %
Total combiné	5 sur 6	83 %

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

- Hydro One (2018 à aujourd'hui)

Participation

Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾⁸⁾
2022	1 526	2 087	3 613	350 389 \$	(384 611) \$	0,48



Amy W. Brinkley

Âge : 66 ans

Charlotte, (NC)
É.-U. A.

Indépendante

Administratrice
depuis
septembre 2010

Résultats du vote en
2021 : 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

- Questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance
- Leadership de direction
- 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 2021

Conseil	10 sur 10	100 %
Gouvernance	7 sur 7	100 %
Ressources humaines	6 sur 6	100 %
Risque (présidente)	9 sur 9	100 %
Total combiné	32 sur 32	100 %

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

- Roper Technologies, Inc. (2015 à aujourd'hui)
- Carter's, Inc. (2010 à 2021)

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⁾
2022	2 400	70 572	72 972	7 076 825 \$	6 341 825 \$	9,63
2021	2 400	65 414	67 814	4 877 183 \$	4 202 183 \$	7,23



Brian C. Ferguson

Âge : 65 ans

Calgary (AB) Canada

Indépendant

Administrateur depuis mars 2015

Résultats du vote en 2021 : 99,1 % des voix

Expert financier désigné du comité d'audit⁽⁴⁾

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 comptable professionnel agréé, comptable agréé et Fellow de l'Institut des comptables professionnels agréés de l'Alberta.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit/comptabilité
- Marchés des capitaux/trésorerie
- Questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance
- Leadership de direction
- Affaires gouvernementales/publiques
- Gestion des risques

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2021			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)
Conseil	10 sur 10	100 %	• Cenovus Energy Inc. (2009 à 2017)
Audit	9 sur 10	90 %	
Total combiné	19 sur 20	95 %	

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⁾
2022	4 573	29 549	34 122	3 309 152 \$	2 574 152 \$	4,50
2021	4 573	25 747	30 320	2 180 614 \$	1 505 614 \$	3,23



Colleen A. Goggins⁽⁵⁾

Âge : 67 ans

Princeton (NJ)
É.-U. A.

Indépendante

Administratrice depuis mars 2012

Résultats du vote en 2021 : 99,6 % 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

- Questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance
- Leadership de direction
- Commercialisation/numérisation/données
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2021			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)
Conseil	10 sur 10	100 %	• Bayer AG (2017 à aujourd'hui) • IQVIA (2017 à aujourd'hui) (auparavant, Quintiles IMS Holdings, Inc.) • SIG Combibloc Group AG (2018 à aujourd'hui)
Risque	9 sur 9	100 %	
Total combiné	19 sur 19	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⁾
2022	8 800	47 617	56 417	5 471 321 \$	4 736 321 \$	7,44
2021	8 800	43 196	51 996	3 739 552 \$	3 064 552 \$	5,54



Jean-René Halde

Âge : 73 ans

Saint-Laurent (QC)
Canada

Indépendant

Administrateur
depuis
décembre 2015

Résultats du vote en
2021 : 99,8 % des
voix

M. Halde est administrateur de sociétés. Il a été président et chef de la direction de Banque de développement du Canada de juin 2005 à juin 2015. Avant juin 2005, M. Halde a occupé le poste de chef de la direction auprès de nombreuses sociétés, 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
- Commercialisation/numérisation/données
- Leadership de direction
- Affaires gouvernementales/publiques
- Gestion des risques

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2021			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)
Conseil	10 sur 10	100 %	• Technologies D-BOX Inc. (2018 à 2020)
Audit	10 sur 10	100 %	
Total combiné	20 sur 20	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⁾
2022	2 000	24 697	26 697	2 589 075 \$	1 854 075 \$	3,52
2021	2 000	21 178	23 178	1 666 962 \$	991 962 \$	2,47



David E. Kepler

Âge : 69 ans

Sanford (MI) É.-U. A.

Indépendant

Administrateur
depuis
décembre 2013

Résultats du vote en
2021 : 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.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants
- Leadership d'excellence
- Gestion des risques
- Gestion de la technologie

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2021			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)
Conseil	10 sur 10	100 %	• Autoliv Inc. (2015 à 2021) • Teradata Corporation (2007 à 2021)
Ressources humaine	6 sur 6	100 %	
Risque	9 sur 9	100 %	
Total combiné	25 sur 25	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⁾
2022	7 006	18 579	25 585	2 481 233 \$	1 746 233 \$	3,38
2021	7 006	16 668	23 674	1 702 634 \$	1 027 634 \$	2,52



Brian M. Levitt

Âge : 74 ans

Kingston (ON)
Canada

Indépendant

Administrateur
depuis
décembre 2008

Président du conseil
depuis janvier 2011

Résultats du vote en
2021 : 99,2 % 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

- Marchés des capitaux/trésorerie
- Services financiers
- Affaires juridiques/réglementaires
- Leadership de direction
- Affaires gouvernementales/publiques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2021

Conseil	10 sur 10	100 %
Gouvernance (président)	7 sur 7	100 %
Ressources humaines	6 sur 6	100 %
Total combiné	23 sur 23	100 %

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

- The Charles Schwab Corporation (2020 à aujourd'hui)
- Xebec Adsorption (2021 à aujourd'hui)
- Dometar Corporation (2007 à 2021)
- Stelco Holdings Inc. (2017 à 2019)
- TD Ameritrade Holding Corporation (2016 à 2020)

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⁾
2022	30 000	126 412	156 412	15 168 836 \$	13 713 836 \$	10,43
2021	30 000	116 952	146 952	10 568 788 \$	9 233 788 \$	7,92



Alan N. MacGibbon

Âge : 65 ans

Oakville (ON) Canada

Indépendant

Administrateur
depuis avril 2014

Résultats du vote en
2021 : 99,8 % des
voix

Expert financier
désigné du comité
d'audit⁴⁾

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

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit/comptabilité
- Leadership de direction
- Gestion des risques
- Questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance
- Services financiers
- Gestion de la technologie

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2021

Conseil	10 sur 10	100 %
Audit (président)	10 sur 10	100 %
Gouvernance	7 sur 7	100 %
Risque	9 sur 9	100 %
Total combiné	36 sur 36	100 %

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

- CAE Inc. (2015 à aujourd'hui)

Participation

Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD ²⁾	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2022	4 076	49 933	54 009	5 237 793 \$	4 502 793 \$	7,13
2021	4 076	43 361	47 437	3 411 669 \$	2 736 669 \$	5,05



Karen E. Maidment

Âge : 63 ans

Cambridge (ON)
Canada

Indépendante

Administratrice
depuis
septembre 2011

Résultats du vote en
2021 : 99,5 % 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

- Audit/comptabilité
- Marchés des capitaux/trésorerie
- Questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance
- Leadership de direction
- Services financiers
- Assurance
- Gestion des risques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2021			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)	
Conseil	10 sur 10	100 %	<ul style="list-style-type: none"> • TD Ameritrade Holding Corporation (2010 à 2020) 	
Gouvernance	7 sur 7	100 %		
Ressources humaines (présidente)	6 sur 6	100 %		
Risque	9 sur 9	100 %		
Total combiné	32 sur 32	100 %		

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⁾
2022	11 590	57 027	68 617	6 654 477 \$	5 919 477 \$	9,05
2021	11 590	51 626	63 216	4 546 495 \$	3 871 495 \$	6,74



Bharat B. Masrani

Âge : 65 ans

Toronto (ON) Canada

Non-indépendant⁶⁾

Administrateur
depuis avril 2014

Résultats du vote en
2021 : 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

- Marchés des capitaux/trésorerie
- Leadership de direction
- Services financiers
- Affaires juridiques/réglementaire
- Gestion des risques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants
- Gestion de la technologie

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2021			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)	
Conseil	10 sur 10	100 %	<ul style="list-style-type: none"> • The Charles Schwab Corporation (2020 à aujourd'hui) • TD Ameritrade Holding Corporation (2013 à 2020) 	

Participation					
Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD ⁷⁾	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 60 et 80.	
2022	876 140	315 710	1 191 850		
2021	837 579	304 473	1 142 052		



Nadir H. Mohamed

Âge : 65 ans

Toronto (ON) Canada

Indépendant

Administrateur depuis avril 2008

Résultats du vote en 2021 : 98,4 % 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

- Marchés des capitaux/ trésorerie
- Commercialisation/ numérisation/données
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants
- Leadership de direction
- Excellence de l'exploitation
- Gestion de la technologie

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2021

Conseil	10 sur 10	100 %
Ressources humaines	6 sur 6	100 %
Total combiné	16 sur 16	100 %

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

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

Participation

Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2022	14 200	75 109	89 309	8 661 187 \$	7 926 187 \$	11,78
2021	14 200	69 929	84 129	6 050 558 \$	5 375 558 \$	8,96



Claude Mongeau

Âge : 60 ans

Montréal (QC) Canada

Indépendant

Administrateur depuis mars 2015

Résultats du vote en 2021 : 99,9 % 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
- Questions d'ordre environnemental, social, et de gouvernance
- Affaires gouvernementales/public
- Marchés des capitaux/ trésorerie
- Leadership de direction
- Excellence de l'exploitation

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2021

Conseil	10 sur 10	100 %
Audit	10 sur 10	100 %
Total combiné	20 sur 20	100 %

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

- Cenovus Energy Inc. (2016 à aujourd'hui)
- Norfolk Southern Corporation (2019 à aujourd'hui)
- Telus Corporation (2017 à 2019)

Participation

Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2022	45 787	28 449	74 236	7 199 407 \$	6 464 407 \$	9,80
2021	36 547	24 796	61 343	4 411 789 \$	3 736 789 \$	6,54



S. Jane Rowe

Âge : 62 ans

Toronto (ON) Canada

Indépendante

Administratrice depuis avril 2020

Résultats du vote en 2021 : 99,9 % 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'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
- Leadership de direction
- Excellence de l'exploitation
- Marchés des capitaux/trésorerie
- Services financiers
- Gestion des risques

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2021			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)			
Conseil	10 sur 10	100 %	<ul style="list-style-type: none"> • Enbridge (2021 à aujourd'hui) • Premier Lotteries Capital UK Limited (2019 à aujourd'hui) 			
Audit	10 sur 10	100 %				
Total combiné	20 sur 20	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⁾
2022	12 710	4 192	16 902	1 639 156 \$	904 156 \$	2,23
2021	11 273	2 793	14 066	1 011 627 \$	336 627 \$	1,50

- 1) Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour 2022 sont indiqués en date du 7 février 2022. Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour 2021 sont indiqués en date du 1^{er} février 2021. La valeur totale des actions et l'excédent de cette valeur par rapport aux exigences d'actionnariat (EA) sont fondés sur le cours de l'action de la banque à la fin de l'année civile qui précède et sont présentés en dollars canadiens. Pour l'exercice 2022, l'exigence d'actionnariat est de 1 455 000 \$ pour le président du conseil et de 735 000 \$ pour les administrateurs indépendants. Pour l'exercice 2021, l'exigence d'actionnariat était de 1 335 000 \$ pour le président du conseil et de 675 000 \$ pour les administrateurs indépendants
- 2) Le total pour M^{me} Brinkley, M^{me} Maidment 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 2021 et 2022.
- 3) Pour 2022 et 2021, respectivement, les titres détenus ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto (TSX) le 31 décembre 2021 (96,98 \$) et le 31 décembre 2020 (71,92 \$).
- 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 122 376 UAAC au 7 février 2022 et de 118 021 UAAC au 1^{er} février 2021. D'autres détails sur les UAAC figurent à la page 53.
- 8) Les administrateurs doivent remplir leurs EA respectives dans les cinq ans qui suivent la date de leur première élection au conseil.
- 9) M^{me} Brant a été nommée au conseil et au comité du risque le 25 août 2021.

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 de direction et en gouvernance. Le tableau ci-dessous présente les « principaux secteurs de compétences/d'expérience » additionnels pour chaque candidat à un poste d'administrateur indépendant sur une base consolidée.

Administrateur	Compétence/expérience												
	Audit/comptabilité	Marchés des capitaux/trésorerie	Questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance	Leadership de direction	Services financiers	Affaires gouvernementales/publiques	Assurance	Affaires juridiques/réglementaires	Commercialisation/numérisation/données	Excellence de l'exploitation	Gestion des risques	Gestion des compétences et rémunération des dirigeants	Gestion de la technologie
Cherie L. Brant			✓	✓		✓		✓		✓	✓		
Amy W. Brinkley			✓	✓	✓			✓		✓	✓	✓	
Brian C. Ferguson	✓	✓	✓	✓		✓					✓		
Colleen A. Goggins			✓	✓				✓		✓	✓	✓	
Jean-René Halde	✓			✓	✓	✓		✓			✓		
David E. Kepler			✓	✓						✓	✓	✓	✓
Brian M. Levitt		✓		✓	✓	✓		✓				✓	
Alan N. MacGibbon	✓		✓	✓	✓						✓		✓
Karen E. Maidment	✓	✓	✓	✓	✓		✓				✓	✓	
Nadir H. Mohamed		✓		✓				✓		✓		✓	✓
Claude Mongeau	✓	✓	✓	✓		✓				✓			
S. Jane Rowe	✓	✓		✓	✓					✓	✓		

Présences aux réunions du conseil ou de comités

Au cours de la période de 12 mois terminée le 31 octobre 2021, le conseil a tenu neuf réunions régulières et une réunion spéciale. Les réunions spéciales sont convoquées suivant un délai plus court que les réunions régulières, lesquelles sont fixées un an ou plus à l'avance. De plus, les administrateurs assistent de temps à autre à des réunions d'autres comités sur invitation. Les administrateurs de la banque ont collectivement assisté à 99 % de toutes les réunions du conseil et des comités applicables au cours de l'exercice 2021. Tous les candidats aux postes d'administrateurs ont assisté à au moins 83 % des réunions pertinentes du conseil et des comités pour l'exercice 2021. La présence aux réunions du conseil et des comités applicables de chaque administrateur pour l'exercice 2021 est présentée dans chaque « Profil de administrateurs » de la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire.

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

M^{me} Irene Miller, administratrice indépendante qui siège au conseil de la banque depuis mai 2006, ne se portera pas candidate à la réélection au conseil lors de l'assemblée. M^{me} Miller est administratrice de sociétés et chef de la direction d'Akim, Inc., cabinet d'experts-conseils et de gestion de placements. M^{me} Miller a assisté aux dix réunions du conseil et aux dix réunions du comité d'audit au cours de l'exercice 2021.

M. Joe Natale, administrateur indépendant qui siège au conseil de la banque depuis avril 2021, ne se portera pas candidat à la réélection au conseil lors de l'assemblée. M. Natale est l'ancien président et chef de la direction de Rogers Communications Inc., société canadienne diversifiée de communication et de média. M. Natale a assisté aux cinq réunions du conseil au cours de l'exercice 2021.

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 2021. 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	2021
Président du conseil ¹⁾	222 500 \$
Autres administrateurs ²⁾	112 500 \$
Attributions fondées 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 2021.

Nom ¹⁾	Honoraires gagnés						Attributions fondées sur des actions ⁴⁾		Total ⁶⁾ (\$)
	Rémunération annuelle en espèces ²⁾ (\$)	Honoraires supplémentaires par comité ³⁾ (\$)	Réunions spéciales ²⁾ (\$)	Président de comité ³⁾ (\$)	Allocation de déplacement ³⁾ (\$)	Total des honoraires annuels ³⁾ (\$)	Autre rémunération ⁵⁾ (\$)		
Cherie L. Brant ⁷⁾	28 125	—	—	—	—	28 125	150 625	—	178 750
Amy W. Brinkley ⁸⁾	112 500	15 000	—	52 500	20 000	200 000	122 500	335 119	657 619
Brian C. Ferguson	112 500	—	—	—	20 000	132 500	122 500	—	255 000
Colleen A. Goggins	112 500	—	—	—	20 000	132 500	122 500	—	255 000
Jean-René Halde	112 500	—	2 500	—	10 000	125 000	122 500	—	247 500
David E. Kepler	112 500	15 000	—	—	20 000	147 500	122 500	—	270 000
Brian M. Levitt	222 500	—	—	—	—	222 500	242 500	—	465 000
Alan N. MacGibbon ⁸⁾	112 500	15 000	5 000	52 500	—	185 000	122 500	338 887	646 387
Karen E. Maidment ⁹⁾	112 500	15 000	—	52 500	—	180 000	122 500	60 000	362 500
Irene R. Miller ¹⁰⁾	112 500	—	2 500	—	20 000	135 000	61 250	—	196 250
Nadir H. Mohamed	112 500	—	—	—	—	112 500	122 500	—	235 000
Claude Mongeau	112 500	—	2 500	—	10 000	125 000	122 500	—	247 500
Joe Natale ¹¹⁾	65 625	—	—	—	—	65 625	126 875	—	192 500
S. Jane Rowe	112 500	—	2 500	—	—	115 000	122 500	—	237 500

- 1) La rémunération versée à M. Masrani, en sa qualité de président du Groupe et chef de la direction, pour l'exercice 2021, est plus amplement décrite dans le « Tableau sommaire de la rémunération » à la page 69 de la présente circulaire. M. Masrani ne figure pas dans ce tableau parce qu'il était administrateur membre de la direction et a été nommé président du Groupe et chef de la direction de la banque au cours de l'exercice 2015. M. Masrani n'a pas été rémunéré en sa qualité d'administrateur de la banque ou d'administrateur de filiales de la banque (TD Group US Holdings LLC, TD Bank US Holding Company, TD Bank, N.A. et TD Bank USA, N.A.).
- 2) Les montants indiqués dans la colonne « Réunions spéciales » ont été versés aux membres du comité d'audit pour agir en tant que membres du comité d'audit des filiales des institutions financières et filiales d'assurance sous réglementation fédérale canadiennes de la banque.
- 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
Cherie L. Brant	13 % en espèces	s.o.	s.o.
Amy W. Brinkley	100 % en espèces	50 % en espèces	100 % en espèces
David E. Kepler	100 % en espèces	s.o.	100 % en espèces
Alan N. MacGibbon	s.o.	50 % en espèces	s.o.
Karen E. Maidment	s.o.	50 % en espèces	s.o.

- 4) Les UAD attribuées le 12 décembre 2021 visent la période du 1^{er} novembre 2021 au 31 octobre 2022. 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 2021. 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 2021, 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 siègeant 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 (1,2560 \$ 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 (1,2714 \$ CA = 1,00 \$ US).

- 6) La rémunération totale des administrateurs versée au cours de l'exercice 2021, qui se compose des montants indiqués dans la colonne « Total des honoraires annuels » et des titres de capitaux propres attribués le 12 décembre 2020 ou, dans le cas de M^{me} Brant, le 26 août 2021, et de M. Natale, le 5 avril 2021, était de 3 460 000 \$.
- 7) M^{me} Brant a été nommée administratrice le 26 août 2021 et ses honoraires annuels ont donc été calculés au prorata. M^{me} Brant a reçu une attribution fondée sur des titres de capitaux propres de 28 125 \$ le 26 août 2021 à l'égard de l'exercice 2021 et une attribution fondée sur des titres de capitaux propres de 122 500 \$ le 12 décembre 2021 à l'égard de l'exercice 2022.
- 8) Le montant indiqué dans la colonne « Autre rémunération » représente la rémunération versée à 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.
- 10) M^{me} Miller ne se porte pas candidate à la réélection à l'assemblée et son attribution fondée sur des titres de capitaux propres a donc été calculée au prorata.
- 11) M. Natale a été élu administrateur le 1^{er} avril 2021 et ses honoraires annuels ont donc été calculés au prorata. M. Natale a reçu une attribution fondée sur des titres de capitaux propres de 65 625 \$ le 5 avril 2021 à l'égard de l'exercice 2021 et une attribution fondée sur des titres de capitaux propres de 61 250 \$ le 12 décembre 2021 à l'égard de l'exercice 2022. M. Natale ne se porte pas candidat à la réélection à l'assemblée et son attribution fondée sur des titres de capitaux propres a donc été calculée au prorata.

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, à l'exception de M. Natale (qui a été élu au conseil le 1^{er} avril 2021) et de M^{me} Brant (qui a été nommée au conseil le 26 août 2021). M. Natale ne se porte pas candidat à la réélection à l'assemblée. M^{me} Brant accumule des titres de capitaux propres conformément aux lignes directrices en matière d'actionnariat des administrateurs. La participation de chaque administrateur est indiquée à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS — 2022

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

Aux termes d'un examen exhaustif de la rémunération des administrateurs en 2021, le comité de gouvernance a recommandé, et le conseil a approuvé, certains changements aux mécanismes de rémunération des

administrateurs pour l'exercice 2022. Les changements comprennent une augmentation de la valeur combinée de la rémunération en espèces annuelle et de l'attribution fondée sur des titres de capitaux propres de 8,9 % pour les administrateurs (de 225 000 \$ à 245 000 \$) et de 9,0 % pour le président du conseil (de 445 000 \$ à 485 000 \$), ainsi qu'une augmentation de la rémunération de président de comité de 9,5 % (de 52 500 \$ à 57 500 \$). Les derniers changements à la rémunération des administrateurs avaient été effectués au cours de l'exercice 2019 après un examen semblable en 2018.

Lorsqu'il a recommandé ces changements, le comité de gouvernance a tenu compte de la charge de travail et des responsabilités des administrateurs ainsi que de la rémunération versée par le groupe de sociétés comparables indiqué ci-dessus. En outre, le comité a tenu compte des changements moyens apportés à la rémunération de l'ensemble du personnel de la banque au cours de la même période de trois ans et a recommandé une augmentation de la rémunération des administrateurs semblable à l'augmentation de la rémunération de l'ensemble du personnel. Aucun changement n'a été apporté aux honoraires pour les réunions spéciales ou les frais de déplacement.

Rémunération en espèces annuelle	2022
Président du conseil ¹⁾	242 500 \$
Autres administrateurs ²⁾	122 500 \$
Attributions fondées sur des titres de capitaux propres ³⁾	
Président du conseil	242 500 \$
Autres administrateurs	122 500 \$
Rémunération supplémentaire par comité	
Président d'un comité du conseil ⁴⁾	57 500 \$
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 d'un 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.

Les exigences d'actionnariat pour les administrateurs externes pour 2022 compte tenu des changements apportés pour l'exercice 2022 sont les suivantes :

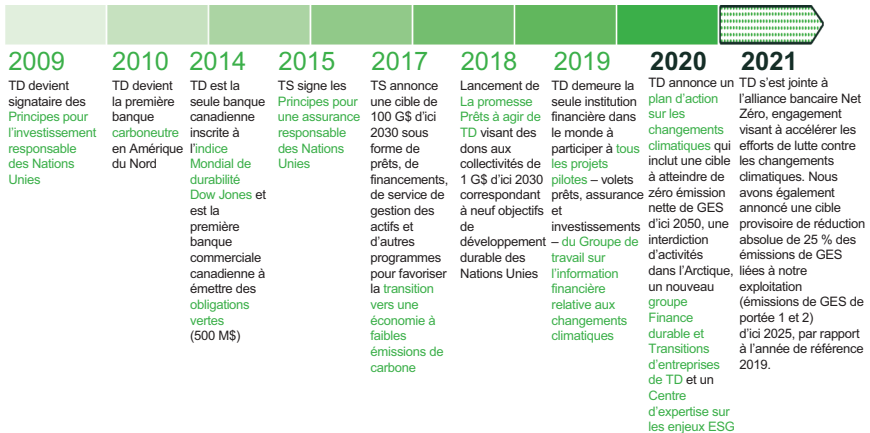
- **Président du conseil** : 6 x rémunération annuelle en espèces ($6 \times 242\,500 \$ = 1\,455\,000 \$$)
- **Autres administrateurs** : 6 x rémunération annuelle en espèces ($6 \times 122\,500 \$ = 735\,000 \$$)

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE ET ENJEUX ESG CHEZ TD

Travailler ensemble, vers un avenir inclusif et durable

Notre stratégie environnementale, sociale et de gouvernance (ESG) témoigne des engagements que nous prenons et se traduit par les mesures que nous entreprenons ensemble pour faire progresser les choses. Elle est intégrée à notre modèle d'entreprise éprouvé, guidée par nos objectifs et inspirée par notre orientation vers l'avenir. La promesse Prêts à agir de TD, notre plateforme d'entreprise citoyenne globale, accélère et amplifie nos mesures collectives au sein des collectivités que nous desservons.

Solide rendement lié aux enjeux ESG depuis une décennie



Faits saillants du rendement lié aux enjeux ESG en 2021

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 2021 en mars 2022 et celui-ci comportera des renseignements sur notre stratégie et notre rendement en matière d'enjeux ESG. Les objectifs ESG et les faits saillants du rendement lié aux enjeux ESG de TD en 2021 sont résumés ci-après.

Environnement

Soutenir des objectifs liés au climat et créer une planète plus dynamique grâce à nos actions collectives et à nos produits financiers, services et programmes durables

- nous avons continué à participer aux initiatives sectorielles en pleine évolution, notamment en nous joignant à l'alliance bancaire Net Zéro et en devenant membre du Conseil d'action en matière de finance durable
- nous avons fixé et annoncé publiquement un objectif de réduction absolue de 25 % des émissions de gaz à effet de serre (GES) liées à activités (émissions de GES de portée 1 et 2) d'ici 2025, par rapport à l'année de référence 2019
- nous avons élaboré une méthode personnalisée pour fixer des cibles d'émissions financées de portée 3 et avons fixé des cibles de portée 3 pour les secteurs de l'énergie et de l'électricité pour 2030
- au cours des quatre dernières années, nous avons versé plus de 86 milliards de dollars de notre cible d'économie à faibles émissions de carbone de 100 milliards de dollars de 2030 grâce à des programmes de prêts, de financements, de gestion d'actifs et internes à faibles émissions de carbone
- le gouvernement du Canada a choisi Valeurs Mobilières TD pour la toute première émission d'obligations vertes
- nous nous sommes joints au Center for Climate-Aligned Finance du RMI (auparavant le Rocky Mountain Institute) pour l'aider à harmoniser ses décisions en matière financière avec la décarbonisation de l'économie réelle
- pour la huitième année consécutive nous sommes inscrits à l'indice mondial de durabilité Dow Jones, où nous sommes la banque nord-américaine la mieux classée

Société

Offrir un accès équitable aux produits, services et renseignements financiers et contribuer à des résultats économiques plus inclusifs

- nous avons annoncé un fonds d'actions de 100 millions de dollars américains pour soutenir les petites entreprises appartenant à des personnes issues de groupes minoritaires, dont un montant de 25 millions de dollars américains affecté aux petites entreprises appartenant à des Noirs et des Latino-américains
- nous avons créé une alliance stratégique avec Postes Canada afin d'accroître les services financiers pour les Canadiens, particulièrement dans les collectivités rurales, éloignées et autochtones
- nous nous sommes engagés à verser 10 millions de dollars au Black Opportunity Fund pour aider à combattre le racisme et la discrimination systémique à l'égard des Noirs au Canada
- nous avons lancé le produit TD Essential Banking afin de faciliter l'accès aux services bancaires aux États-Unis
- nous avons lancé le défi TD Prêts à agir 2021, axé sur le soutien de solutions innovantes pour lutter contre la perte d'apprentissage liée à la pandémie de COVID-19 chez les étudiants touchés de manière disproportionnée
- nous avons présenté le programme de prêts immobiliers à l'intention des Premières Nations afin de fournir un financement aux membres des Premières Nations pour l'achat, la rénovation ou la construction de maisons unifamiliales sur des terres des Premières Nations et des terres visées par un règlement
- nous sommes inscrits à l'indice Bloomberg sur l'égalité des sexes pour la sixième année consécutive

Gouvernance

Renforcer la résilience de l'entreprise grâce à l'intégration d'enjeux ESG

- nous avons formellement établi le Centre d'expertise sur les enjeux ESG pour combiner l'expérience, l'expertise et les compétences des collègues travaillant sur les enjeux ESG afin de coordonner et de rationaliser les efforts et fournir un leadership éclairé dans le but de soutenir la prise de décisions connexes
- nous avons intégré des mesures ESG au plan de rémunération de la haute direction pour notre équipe de haute direction
- afin de nous assurer d'avoir une démarche coordonnée et globale aux fins de l'intégration des enjeux ESG à l'échelle de l'entreprise, nous avons mis sur pied des sessions de formation régulière sur les enjeux ESG avec notre conseil d'administration et notre équipe de haute direction
- nous avons créé un inventaire des risques liés aux changements climatiques pour aider à repérer les incidences que les changements climatiques peuvent avoir sur TD, nos actifs et nos clients
- nous avons élaboré un cadre de cartographie thermique pour appuyer le repérage et l'évaluation des risques climatiques physiques et liés à la transition (c.-à-d., les portefeuilles et les secteurs les plus sensibles aux changements climatiques) dans le cadre de l'élaboration de notre démarche en matière de gestion du risque environnemental et social
- nous avons mis sur pied une équipe Risque de crédit ESG chargée de repérer et d'évaluer les risques liés aux enjeux ESG et aux changements climatiques sur le portefeuille de crédit de TD et d'en limiter les effets
- pour la troisième année consécutive, nous avons gagné le prix pour la meilleure communication de l'information sur les enjeux ESG au Canada d'IR Magazine

Engagement du conseil en matière d'enjeux ESG

	Sommaire des responsabilités en matière d'enjeux ESG	Engagement en matière d'enjeux ESG en 2021 ¹⁾
<p>Conseil d'administration</p>	<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 examine le profil de risque et la performance de la banque, 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, sa politique de gestion du risque lié à la conduite et sa politique de lutte contre le trafic d'influence et la corruption, 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"> • Recevoir des mises à jour régulières sur le tableau de pointage sur les risques d'entreprise de TD, y compris le risque environnemental et social (un risque principal) • Approuver le plan intégré de l'exercice 2022 comprenant des mesures ESG • Recevoir des mises à jour sur la stratégie en matière d'enjeux ESG de l'entreprise et le plan d'action sur les changements climatiques de TD • Recevoir une mise à jour sur la diversité et l'inclusion, avec un accent sur les Autochtones • Recevoir une présentation sur la stratégie en matière d'enjeux ESG de Valeurs Mobilières TD, y compris les possibilités pour soutenir les clients dans le cadre de leur transition vers un niveau de zéro émission nette de GES • Des séances de formation sur les enjeux ESG sur différents sujets • De plus, le conseil a reçu des rapports des présidents de comité après chaque réunion de comité concernant les activités des comités y compris celles décrites ci-après.

1) Pour de plus amples renseignements sur l'engagement du conseil en matière d'enjeux ESG, il a lieu de se reporter au rapport ESG de TD.

	Sommaire des responsabilités en matière d'enjeux ESG	Engagement en matière d'enjeux ESG en 2021
Comité de gouvernance	<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 à l'échelle internationale 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 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"> • Superviser la stratégie, la présentation de l'information et le rendement en matière d'enjeux ESG • Recevoir des mises à jour sur le modèle d'exploitation ESG et les mesures relatives au plan d'action sur les changements climatiques • Recevoir une mise à jour sur l'atténuation du risque de partialité raciale dans les activités de prêt canadiennes • Approuver la Politique de signalement des préoccupations en matière de conduite et d'éthique • Surveiller les risques et les occasions relatifs aux enjeux ESG, y compris les commentaires des parties prenantes et les faits nouveaux en matière de gouvernance • Recevoir des mises à jour sur la gestion du risque de conduite à l'échelle de l'entreprise • Examiner les responsabilités des autres comités du conseil relativement à la surveillance de diverses questions ESG • Dans le cadre de 23 réunions avec des actionnaires institutionnels en 2021, le président du conseil/comité de gouvernance et le président du comité des ressources humaines (CRH) ont discuté des enjeux ESG soulevés par les actionnaires.
Comité du risque	<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"> • Effectuer des examens réguliers du tableau de pointage sur les risques d'entreprise de TD, y compris le risque environnemental et social (un risque principal) • Examiner les risques liés au climat et leurs incidences sur les portefeuilles de crédit • Recevoir des mises à jour sur le risque environnemental et social

	Sommaire des responsabilités en matière d'enjeux ESG	Engagement en matière d'enjeux ESG en 2021
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'affaires 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 CRH de TD.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Suivre l'incidence de la COVID-19 sur les collègues, y compris les initiatives en matière de santé et de sécurité, de santé mentale et de bien-être, ainsi que la réponse de la banque à cet égard • Superviser la mise en œuvre des améliorations au lien entre les enjeux ESG et la rémunération des membres de l'équipe de haute direction • Approuver le cadre de mise en œuvre de la culture de la banque et examiner le tableau de pointage en matière de culture de TD et les activités de surveillance connexes • Surveiller la progression de la priorité d'entreprise portant sur l'expérience collègues et les principales initiatives en matière de stratégie liées au personnel • Examiner le caractère équitable de la rémunération et les principaux résultats et initiatives en matière de rémunération des collègues • Examiner la stratégie en matière de diversité et d'inclusion et les résultats en découlant • Dans le cadre de 23 réunions avec des actionnaires institutionnels en 2021, 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"> • Recevoir des 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 • Recevoir des mises à jour sur les normes de présentation de l'information relative aux enjeux ESG.

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 % à 40 % des administrateurs du conseil. En plus de son propre examen des candidats à recommander à des fins de nomination au conseil, le comité de gouvernance peut retenir les services d'entreprises de recrutement pour trouver des candidats ayant des compétences et des caractéristiques personnelles particulières, y compris les critères de diversité énoncés dans la politique en matière de diversité du conseil de la banque. Le processus d'auto-évaluation annuel du conseil comprend également une évaluation de la composition du conseil en ce qui a trait aux membres, aux compétences, à l'expérience, à la

diversité et à d'autres caractéristiques. Cette année, les femmes représentent 38 % (5 sur 13) de tous les candidats aux postes d'administrateurs. En outre, 38 % (5 sur 13) de tous les candidats aux postes d'administrateurs s'identifient volontairement comme une personne faisant partie d'une minorité visible¹⁾, une personne 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. En 2021, nous avons pris l'engagement plus large et à plus long terme de porter à 45 % le nombre de femmes occupant des postes de vice-président et supérieurs au Canada d'ici 2025. 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. Au 7 février 2022, les femmes représentent 23 % (3 sur 13) des membres de l'équipe de haute direction. De plus, nous sommes en bonne voie de remplir notre engagement de 2020 de doubler la représentation de dirigeants noirs d'ici la fin de 2022. En outre, nous sommes en voie de respecter notre engagement plus large et à plus long terme, également pris en 2020, d'augmenter la représentation des minorités au niveau de la direction partout en Amérique du Nord d'ici le 31 octobre 2025, pour atteindre une représentation de 25 % de Noirs, d'Autochtones et de personnes issues des minorités à des postes de vice-président et des postes supérieurs. Au 31 décembre 2021, la représentation s'établissait à 18,5 %. 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 2021 de la banque qui devrait être publié en mars 2022.

Lier les facteurs ESG à la rémunération des dirigeants

En 2021, la banque a officiellement intégré un certain nombre de facteurs ESG dans les mesures principales utilisées pour aider à établir la rémunération variable de l'équipe de haute direction. Ces nouvelles mesures ESG complètent les mesures existantes de l'expérience clients et sont liées à la stratégie générale en matière d'enjeu ESG de la banque, y compris les objectifs liés aux changements climatiques, à la diversité et à l'inclusion ainsi qu'à l'engagement des employés. Des renseignements supplémentaires sur ces nouvelles mesures, les résultats et l'incidence connexes des enjeux ESG sur les attributions de la rémunération variable pour les membres de l'équipe de haute direction figurent aux pages 35 et 36 de la présente circulaire de procuration.

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 2021, 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 personnes non issues des minorités.

La banque utilise ces examens pour surveiller activement les résultats en matière de rémunération et apporter les ajustements appropriés afin de renforcer la cohérence et l'équité.

Pour de plus amples renseignements sur la rémunération équitable, il y a lieu de se reporter la section relative à la démarche en matière de rémunération totale.

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 2021 de TD, au rapport sur La promesse Prêts à agir 2021 de TD et au rapport portant sur les mesures relatives aux changements climatiques.

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 autochtone.

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

3) Un « personne de la communauté LGBTQ2+ » est définie 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,

En 2021, le comité des ressources humaines (CRH ou comité) a continué à se concentrer sur les éléments essentiels de la stratégie de la banque en matière de ressources humaines, y compris les conséquences pour les employés de la pandémie de COVID-19 en matière de ressources humaines. Le comité a assuré une surveillance continue des activités de transformation importante, du développement et de la succession du leadership, de la diversité et de l'inclusion ainsi que de l'expérience des collègues. En outre, le comité a porté une attention constante à la santé, à la sécurité et au bien-être des collègues, ainsi qu'à l'évolution des pratiques en matière de ressources humaines pour répondre aux attentes des collègues et aux exigences en matière de capacité en constante évolution à la suite de la pandémie.

Au cours de l'année, les principales décisions en matière de rémunération et de ressources humaines prises par le comité étaient les suivantes :

1. Le comité a supervisé les changements apportés à l'équipe de haute direction de la banque, y compris la nomination de plusieurs nouveaux dirigeants au sein de l'équipe de haute direction, ainsi qu'un certain nombre de changements supplémentaires aux portefeuilles et responsabilités afin d'offrir aux dirigeants compétents des occasions de se perfectionner et de réussir.
2. Le comité a soutenu les propositions faites par la direction visant à reconnaître le rôle continu des employés pour permettre à la banque de maintenir sans interruption les services de base aux clients tout au long de la pandémie, y compris :
 - une journée complète de bien-être, soit une journée de congé payé unique offerte aux collègues en 2021 pour qu'ils puissent se concentrer sur leur bien-être et prendre soin d'eux-mêmes;
 - un prix d'appréciation des collègues en 2021 consistant en une attribution unique de cinq actions de TD à plus de 85 000 employés non membres de la direction pour leur exprimer notre gratitude pour les efforts considérables qu'ils ont déployés tout au long de la pandémie pour soutenir la banque, ses clients et les collectivités au sein desquelles nous exerçons nos activités; et
 - l'accent mis par la direction sur la réponse proactive aux besoins en matière de santé et de bien-être des collègues et sur la gestion des réalités de la COVID-19, avec une attention particulière pour la santé mentale et ses incidences sur les collègues, les équipes et les activités, y compris la mise en œuvre d'un programme général d'ambassadeurs du bien-être, le lancement d'une nouvelle application de bien-être au Canada, le renforcement des options de travail flexible et l'accent mis sur la création d'un espace sûr et bienveillant pour que les collègues puissent parler franchement de leurs besoins.
3. Le comité a décidé que les attributions aux termes du plan incitatif (le plan de rémunération de la haute direction) applicable 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.
4. Dans le cadre de l'évaluation du plan de rémunération de la haute direction, le comité a tenu compte du rendement par rapport aux mesures d'ordre environnemental, social et de gouvernance (ESG) ajoutées pour les membres de l'équipe de haute direction pour 2021.
5. Dans le cadre de ses délibérations de fin d'année, le comité a approuvé les mesures prises par la direction pour assurer le maintien d'une rémunération concurrentielle pour les collègues et l'harmonisation entre les dirigeants et les non-dirigeants, y compris des augmentations du salaire minimum pour des postes de premier échelon au Canada et aux États-Unis, l'amélioration des budgets d'augmentations salariales pour 2022 et le rapprochement entre les facteurs de performance de l'entreprise pour les plans incitatifs à l'intention des membres de la haute direction et des employés.

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.

Le tableau qui suit est un résumé de la performance de la banque en 2021 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 45.

Mesures d'entreprise annuelles ¹⁾	Cible/mesure 2021	Résultats/commentaires 2021	Incidences sur la capitalisation
Bénéfice net après impôt rajusté (BNAI) (en millions de dollars) ²⁽³⁾	10 056 \$	✓ 14 649 \$ (croissance de 47 % par rapport à l'exercice précédent)	+14,0 %
Expérience clients et autres mesures ESG :			
Expérience clients ⁴⁾	67,1 %	✓ 70,2 % (3,1 % au-dessus de la cible)	
Changements climatiques	Progrès dans l'établissement des objectifs nécessaires à la réalisation du plan d'action sur les changements climatiques et de la cible de zéro émission nette	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cibles de réduction des émissions de GES de portée 1 et 2 établies et publiées en juillet 2021 ✓ Plan pour les cibles d'émissions financées de portée 3 établi; élaboration de la méthodologie et établissement des cibles pour les principaux secteurs à fortes émissions de carbone conformes à l'échéancier ✓ Engagement actif auprès du secteur et des gouvernements et élaboration de politiques pour soutenir la cohérence et la comparabilité à long terme de la divulgation de la performance et des progrès 	
	Finances durables intégrées dans les pratiques commerciales	✓ Centre d'expertise sur les enjeux ESG créé et en fonction; plus de 50 initiatives financières/ESG durables menées par des entreprises effectuées ou en cours	+4,1 %
Diversité et inclusion	Maintenir une représentation de 40 % de femmes dirigeantes à des postes de VP et supérieurs (Canada)	✓ Représentation soutenue de 40 % de femmes dirigeantes à des postes de VP et supérieurs (Canada)	
	Doubler la représentation de Noirs à des postes de VP et supérieurs en Amérique du Nord d'ici 2022	✓ Augmentation de la représentation par rapport à l'exercice précédent; en voie d'atteindre l'objectif de 2022	
	Atteindre une représentation de 25 % de Noirs, d'Autochtones et de personnes issues des minorités à des postes de VP et supérieurs d'ici 2025	✓ Augmentation de la représentation par rapport à l'exercice précédent; en voie d'atteindre l'objectif de 2025	
Engagement des employés	Engagement des employés dans le quartile supérieur (4,25)	✓ Résultat annuel de l'engagement des employés de 4,27, dépassant le niveau de référence du quartile supérieur	
Rendement des capitaux propres corporels attribuables aux actionnaires ordinaires (RCPCAAO) ²⁽⁵⁾	20,3 %	✓ 21,4 % (1,1 % au dessus de la cible)	+0,8 %

Autres facteurs	Commentaire	Incidences sur la capitalisation
Mesure du risque	✓ En 2021, TD était conforme à l'appétit pour le risque	Aucun rajustement
Mesures relatives ⁽⁶⁾	× La performance de TD était en dessous de la médiane par rapport à celle du groupe de sociétés de référence dans son ensemble	-2,5 %
Initiatives stratégiques	✓ Le comité a conclu que la direction a respecté les attentes	Aucun rajustement
Rajustements discrétionnaires	✓ Le comité n'a apporté aucun rajustement	Aucun rajustement
Facteur de performance de l'entreprise calculé (FPE)		16,4 %

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 (FPE) pour les membres de l'équipe de haute direction de 16,4 % par rapport à un FPE de -12,7 % pour 2020. Compte tenu du changement par rapport à l'exercice précédent et de l'incidence importante de la performance du BNAI par rapport à la cible sur le résultat, le comité a pris en compte divers autres facteurs et perspectives pour s'assurer que les résultats en matière de rémunération étaient appropriés et axés sur la performance, notamment :

- Mesures de performance pour l'exercice :
 - rendement total pour les actionnaires (RTA)⁽⁷⁾ sur un an de 58,9 %, au deuxième rang du groupe de sociétés comparables des principales banques canadiennes;
 - croissance des produits d'exploitation malgré un contexte de faible taux d'intérêt grâce à la croissance du volume des prêts et des services basés sur des honoraires;
 - solide croissance du pointage au chapitre de l'expérience clients; et
 - maintien du niveau de l'engagement des employés dans le quartile supérieur.
- Compte tenu de l'incidence de la provision pour pertes sur créances sur le BNAI et de la pondération du BNAI pour établir le FEP, le comité a examiné s'il serait approprié de procéder à un rajustement discrétionnaire du FEP. En 2020, lorsque l'incidence du BNAI sur le FEP était négative, le comité a envisagé et rejeté un tel rajustement. À la lumière du plafond de l'incidence positive du BNAI sur le FEP qui figure dans les modalités du plan et de la décision du comité sur la même question en 2020, le comité a déterminé qu'il ne serait ni approprié ni nécessaire de procéder à un rajustement discrétionnaire en 2021.
- Performance relative : Le plan de rémunération de la haute direction et les programmes de rémunération différée sont conçus de sorte que la performance relative⁽⁶⁾ a une incidence directe sur la rémunération de la plupart des membres de la haute direction dans les deux domaines suivants :
 - la valeur de la rémunération accordée pour 2021 a été touchée par une réduction du FEP en raison de la performance relative. Malgré un RTA sur un an de 58,9 % (au deuxième rang parmi le groupe de sociétés comparables), le comité a conclu que la performance de TD a été en-dessous de la médiane par rapport au rendement des sociétés comparables après un examen d'un tableau de pointage détaillé de mesures rajustées. En raison de cette évaluation, un rajustement de -2,5 % a été appliqué, réduisant la valeur de la rémunération incitative en espèces et en titres de capitaux propres attribuée à l'égard de 2021; et
 - le RTA relatif de la banque a également touché directement la valeur des unités d'actions fondées sur la performance (UAP) émises aux membres de la haute direction en 2018 qui ont été acquises et sont venues à échéance en décembre 2021. 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 2021 par rapport au groupe de sociétés comparables. Le facteur de performance appliqué pour établir le nombre définitif d'unités versées aux membres de la haute direction visés à échéance s'est établi à 80 %, réduisant la valeur des attributions venant à échéance de 20 %.
- Pratiques sectorielles : L'information relative aux pratiques sectorielles, aux tendances et aux résultats habituels relativement au plan incitatif dont il a été question avec le conseiller indépendant du comité.

Compte tenu de notre examen des résultats du cadre relatif au plan de rémunération de la haute direction et des autres facteurs que nous avons jugés pertinents, nous croyons que le facteur de performance de l'entreprise de 16,4 % était approprié et correspondait à la performance de la banque en 2021.

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 FPE 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 57). Compte tenu de ces facteurs, le conseil a approuvé une rémunération directe totale de 13 379 200 \$ pour M. Masrani, soit 1 629 200 \$ de plus que sa cible de 11 750 000 \$.

En outre, dans le cadre du processus d'examen annuel effectué pour tous les dirigeants, le comité a examiné la cible de rémunération directe totale du chef de la direction. Après l'examen, le comité a recommandé et le conseil a approuvé une augmentation de la cible de rémunération directe totale du chef de la direction à 13 millions de dollars pour 2022 qui est, selon nous, appropriée compte tenu des niveaux de rémunération sur le marché, de l'étendue et de la complexité du rôle ainsi que de la performance de la banque sous la direction de M. Masrani.

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



Brian Levitt
Président du conseil



Karen Maidment
Présidente du comité des ressources humaines

- 1) Des détails sur la formule servant à calculer l'incidence sur la capitalisation pour les mesures d'entreprise annuelles figurent à la page 45 de la présente circulaire. Le BNAI a une pondération de 70 %, l'expérience clients et les autres mesures ESG ont une pondération de 20 % et le RCPCAA0 a une pondération de 10 % des mesures d'entreprise annuelles utilisées pour établir le facteur de performance de l'entreprise (FPE). D'autres détails sur l'établissement du FPE sont donnés à compter de la page 45 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 comme des résultats « rajustés » et des ratios non conformes aux PCGR pour évaluer chacune de ses entreprises et mesurer la performance globale de la banque. Pour obtenir des résultats rajustés, la banque retranche des « 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 mesures financières non conformes aux PCGR et les ratios non conformes aux PCGR donnent aux lecteurs une meilleure compréhension de la manière dont la direction considère la performance de la banque. Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'utilisation par la banque des mesures financières non conformes aux PCGR, une liste des éléments à noter et un rapprochement des résultats rajustés et des résultats comme présentés, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Aperçu des résultats financiers » aux pages 16 à 21 du rapport de gestion annuel 2021 de la banque (« rapport de gestion 2021 ») (qui peut être consulté au www.td.com/francais/investisseurs et au www.sedar.com), qui est intégré par renvoi. Les mesures financières et les ratios non conformes aux PCGR 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.
- 3) Tel qu'approuvé en décembre 2020, l'objectif de BNAI pour 2021 était fondé sur le plan approuvé par le conseil pour 2021.
- 4) 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 à la page 47 de la présente circulaire.

- 5) La cible du RCPCAAO repose sur le RCPCAAO médian des banques canadiennes suivantes : Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Royale du Canada et La Banque de Nouvelle-Écosse. Pour de plus amples renseignements sur le RCPCAAO rajusté, il y a lieu de se reporter au glossaire dans le rapport de gestion 2021 de la banque.
- 6) La banque évalue la performance relative par rapport aux sociétés comparables selon un tableau de pointage exhaustif des 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 levier d'exploitation, les demandes de règlement d'assurance et les frais connexes, le bénéfice avant impôts et provisions et les mesures non rajustées, y compris le rendement total pour les actionnaires (RTA) (un et trois ans). 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.
- 7) Pour de plus amples renseignements au sujet de cette mesure, il y a lieu de se reporter au glossaire du rapport de gestion 2021.

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

6 au cours de l'exercice 2021, 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 2021

- 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.

En 2021, 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 au maintien en fonction, à la santé et à la sécurité, au bien-être des collègues, à la rémunération totale et aux programmes en matière de ressources humaines, notamment de formation et de perfectionnement, et surveiller la gestion de ces conséquences
- évaluer la stratégie future de la banque relative au milieu de travail, y compris sa démarche en matière de modèle de travail hybride, la proposition de valeur liée aux bureaux et les conséquences connexes pour la stratégie de la banque en matière de ressources humaines
- 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 et stratégies 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 personnes issues des minorités 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 le programme de surveillance connexe de la banque
- surveiller l'évolution de la priorité d'entreprise portant sur l'expérience collègues pour 2021 et des principales initiatives en matière de stratégie liées au personnel
- surveiller les résultats des sondages annuels servant à mesurer l'engagement des employés, y compris les principales conclusions et mesures prises

Chef de la direction et membres de la 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 les 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
- superviser les changements apportés à l'équipe de haute direction, y compris la nomination de plusieurs nouveaux dirigeants à l'équipe de haute direction, et un certain nombre de changements additionnels aux portefeuilles
- 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'incidence des nouvelles mesures ESG qui ont été ajoutées au cadre de rémunération des membres de l'équipe de haute direction pour 2021

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 et soutenir la santé et le bien-être des collègues tout au long de la pandémie
- 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 les minorités visibles/minorités gagnaient plus de 99 cents pour chaque dollar gagné par les employés ne faisant pas partie d'une minorité, en tenant compte de facteurs comme le niveau, la géographie et les fonctions
- examiner et approuver des modifications aux principaux plans incitatifs de la banque, et approuver les attributions de rémunération globales dans le cadre des principaux plans incitatifs communs de la banque
- examiner un rapport détaillant les rajustements 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

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 quatre 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 inhérents 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.

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.

	2021	2020
Honoraires liés à la rémunération des dirigeants	431 129 \$	323 641 \$
Autres honoraires	—	—

Composition du comité

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

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

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

À l'assemblée de la haute direction, les actionnaires vont se prononcer dans le cadre d'un vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération de la haute direction de la banque telle qu'elle est présentée sous les rubriques « Rapport du comité des ressources humaines » à la page 39 et « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » à la page 43 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 43) — 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 2021** (à partir de la page 55) — Cette section décrit le lien qui existe entre la rémunération réelle et la performance en 2021 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 75) — 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	43
• Principes relatifs à la rémunération des dirigeants	43
• Éléments de la rémunération de la haute direction	43
• Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction	44
• Enjeux ESG et rémunération des dirigeants	53
Performance et rémunération en 2021	55
• Évaluer la performance de l'entreprise en 2021	55
• Évaluer le rendement individuel en 2021	57
• Tableau sommaire de la rémunération	69
• Attributions en vertu d'un plan incitatif	71
• Performance de la banque et rémunération des dirigeants	74
Information complémentaire	75
• Démarche en matière de rémunération totale du personnel	75
• Adhésion aux principes du Conseil de stabilité financière et pratiques en matière de gestion des risques	76
• Preneurs de risques importants	81
• Prestations en vertu des plans de retraite	83
• Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle	89
• Options d'achat d'actions	92

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

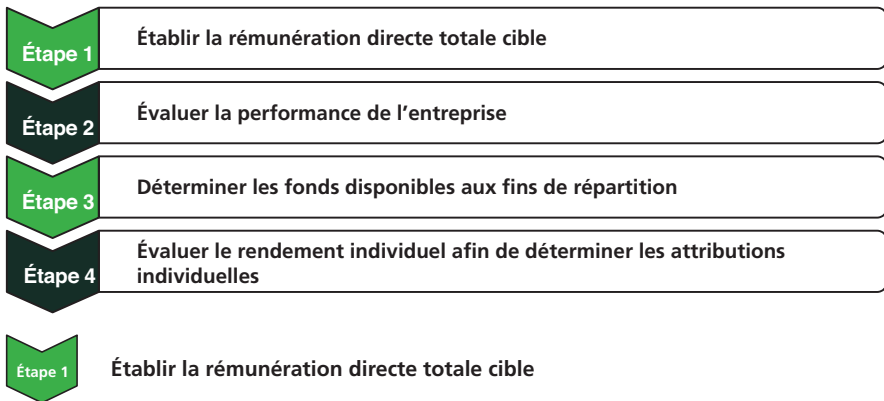
Dans toute la circulaire, la rémunération de la haute direction est discutée en termes de rémunération totale qui, chez TD, comprend les quatre éléments indiqués ci-après :

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 44 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.

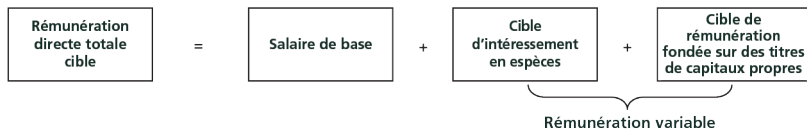
Élément	Description
Mécanismes de pension	<ul style="list-style-type: none"> • Soutien au bien-être financier des membres de la haute direction à la retraite. • Les membres de la haute direction participent aux mêmes mécanismes de pension de base que les membres du personnel, et certains membres de la 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 83 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 pour 2021

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. Le principal groupe de référence pour toutes les sociétés comparables établies au Canada se compose des grandes banques canadiennes (Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Royale du Canada et La Banque de Nouvelle-Écosse).

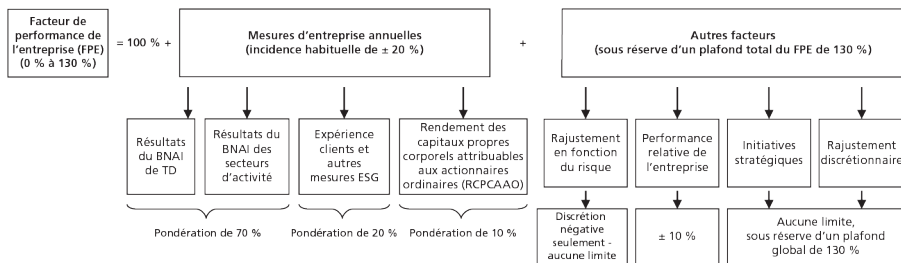
Le principal groupe de référence pour les sociétés comparables établies aux États-Unis est adapté pour évaluer les rôles qui sont jugés comparables quant à la taille et à l'étendue à celui au sein de TD. La banque examine les données du marché américain pour certains rôles établis aux États-Unis, pouvant comprendre des institutions financières étrangères qui exercent des activités aux États-Unis (BBVA, BMO Groupe financier, BNP Paribas CIB, MUFG Bank Ltd., Banque Royale du Canada et Santander Bank NA), des banques régionales américaines (Bank of the West, BMO, BBVA, BB&T, Comerica, Fifth Third, Huntington, KeyCorp, M&T, MUFG Bank, PNC, Regions, Santander, SunTrust et US Bank), et des banques nationales américaines (American Express, Bank of America, Bank of New York Mellon, Citigroup, HSBC, JP Morgan et Wells Fargo).

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.

Étape 2

Évaluer la performance de l'entreprise

Aux termes du plan de rémunération de la haute direction, les fonds disponibles aux fins de répartition des attributions 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 autres mesures ESG 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 a habituellement une incidence sur la capitalisation du montant global au titre du plan de rémunération de la haute direction d'un maximum 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.

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 retrace 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 rapports 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 rapports états financiers publiés par la banque 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 2021 :

(En millions de dollars canadiens)

Bénéfice net — rajusté	14 649
Rajustements pour les éléments à noter, après impôts	
Amortissement pour des immobilisations incorporelles acquises ¹⁾	(253)
Charges d’acquisition et d’intégration liées à l’opération visant Schwab ²⁾	(98)
Total des rajustements pour les éléments à noter	(351)
Bénéfice net — comme présenté	14 298

- 1) L’amortissement des immobilisations incorporelles acquises 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 acquises attribuable à la quote-part du résultat net d’une participation dans Schwab et TD Ameritrade, tous deux comptabilisées dans le secteur Siège social.
- 2) Les charges d’acquisition et d’intégration liées à l’opération visant Schwab comprennent les propres coûts d’intégration de la banque ainsi que la quote-part de la banque des charges d’acquisition et d’intégration liées à l’acquisition par Schwab de TD Ameritrade, sur une base après impôts, tous deux comptabilisés dans le secteur Siège social.

Il y a lieu de se reporter à la rubrique « Mesures non conformes aux PCGR et autres mesures financières » de la section « Aperçu des résultats financiers » à la page 17 du rapport de gestion 2021 de la banque pour de plus amples renseignements. Les éléments à noter sont présentés dans le tableau 3 à la page 19 du rapport de gestion 2021 de la banque.

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

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., l’incidence de la faiblesse des taux d’intérêt et des autres facteurs macroéconomiques), d’autres facteurs internes comme l’incidence prévue des provisions pour pertes sur créances 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.

Les objectifs de BNAI sont établis au début de l’année, d’après les renseignements disponibles à ce moment. 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 et autres mesures ESG — Pour reconnaître et traduire l’importance des enjeux ESG pour toutes les parties prenantes de la banque et tabler sur les liens ESG existants dans le cadre du plan de rémunération de la haute direction, un certain nombre de mesures ESG supplémentaires ont été officiellement intégrées dans les mesures d’entreprise annuelles pour l’équipe de haute direction à compter de 2021. Ces nouvelles mesures complètent l’expérience clients et ont une pondération combinée de 20 %.

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 70,2 % signifie que, selon une moyenne pondérée, 70,2 % 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.

Autres mesures ESG — Ces mesures se rapportent 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. Pour chaque objectif, des mesures quantitatives et/ou qualitatives sont établies et utilisées pour évaluer la performance. À la fin de l’exercice, une évaluation détaillée de chaque objectif est examinée par le comité, y compris les mesures quantitatives et qualitatives, et le comité utilise ces renseignements pour établir si la performance était conforme aux attentes et l’incidence appropriée sur la rémunération, qui peut être positive ou négative.

Autres mesures ESG

La banque a intégré d’autres mesures ESG dans la rémunération de l’équipe de haute direction qui sont essentielles à sa stratégie et qui tiennent également compte des intérêts des parties prenantes, des clients, des collègues et des collectivités. Au fur et à mesure de l’évolution de la démarche de la banque relative à la performance liée aux enjeux ESG évolue, les mesures de réussite évolueront également, et les mesures spécifiques utilisées à des fins de rémunération seront réévaluées chaque année.

En 2021, les mesures se composaient d’une combinaison d’éléments qualitatifs et quantitatifs décrits ci-dessous :

- Environnement : mettre en œuvre les objectifs du plan d’action sur les changements climatiques. En 2021, la priorité a été donnée à l’atteinte des jalons nécessaires pour réaliser le plan d’action sur les changements climatiques de la banque et atteindre sa cible de zéro émission nette, ainsi qu’à l’établissement d’initiatives financières durables intégrant davantage des enjeux ESG dans les stratégies d’affaires de la banque.
- Diversité et inclusion : atteindre les objectifs de représentation. Toutes les mesures étaient conformes aux engagements publics de la banque. Lorsque les engagements publics sont à plus long terme, la mesure est de réaliser des progrès afin que la banque soit sur la bonne voie pour respecter ses engagements dans les délais requis.
- Engagement des employés : maintenir le niveau de l’engagement des employés dans le quartile supérieur. Le taux de participation des employés au sondage annuel (Info TD) atteint ou dépasse le 75^e centile de référence des sociétés mondiales dans la base de données Qualtrics.

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 77 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 77). 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 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 $\pm 10\%$ (les résultats typiques s'établissant dans une fourchette de $\pm 2,5\%$), et l'incidence finale étant harmonisée avec l'évaluation de la performance globale au cours de l'exercice.

Sociétés de référence

Pour 2021, 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 2021, l'actif et la capitalisation boursière sont en date du 31 octobre 2021.

(en milliards de dollars)	Total de l'actif	Prod. d'expl.	Capitalisation boursière
Sociétés comparables			
Banque de Montréal	988,2	27,2	87,1
Banque Canadienne Impériale de Commerce	837,7	20,0	67,7
Banque Royale du Canada	1 706,3	49,7	183,5
La Banque de Nouvelle-Écosse	1 184,8	31,3	98,6
TD	1 728,7	42,7	163,7
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 2021

Pour l'exercice 2021, le CRH a approuvé les cinq priorités d'entreprise suivantes :

- Transformation au chapitre de la distribution : La banque continuera de faire évoluer son mode de distribution dans le but de proposer des conseils plus poussés et offrir une meilleure proposition de valeur aux clients, d'augmenter les capacités de libre-service et d'optimiser ses succursales et magasins lorsque des occasions se présentent.
- La prochaine évolution du travail : La banque a entrepris une transformation afin de poursuivre l'évolution et la mise en œuvre des parcours du client de bout en bout globalement, qui fonctionnera au moyen de plateformes transfrontalières indifférentes aux canaux offrant des capacités partagées dans toute l'entreprise.
- Excellence de l'exploitation : L'objectif est d'atteindre l'excellence de l'exploitation en améliorant à la fois les processus et la technologie à l'échelle de la banque en mettant l'accent sur la sécurité, la stabilité et l'efficacité.
- Données et analyses : Afin d'être une entreprise axée sur les données dotée d'importantes capacités organisationnelles, la banque continuera de mettre en place des capacités de données de base permettant des interactions hautement pertinentes entre les clients et les collègues, des décisions d'affaires optimisées et une gestion des risques et des processus d'exploitation efficaces.
- Expérience collègues : Cette priorité consiste à donner aux collègues la certitude qu'ils disposent des compétences nécessaires pour s'adapter, évoluer et réussir, en mettant l'accent sur l'amélioration de leurs compétences. En outre, la banque continuera de promouvoir un environnement inclusif en mettant l'accent sur la diversité et l'inclusion.

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 $\pm 20\%$ 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 2021. Se reporter à la « Lettre aux actionnaires » à compter de la page 34 pour de plus amples renseignements.

Étape 3

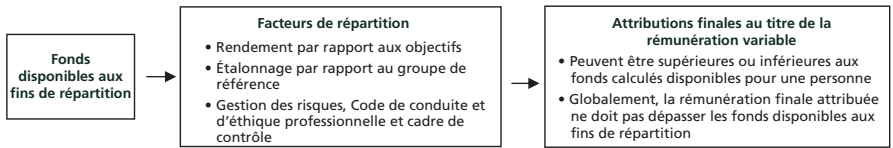
Déterminer les fonds disponibles aux fins de répartition

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.

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 $\pm 20\%$ 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.

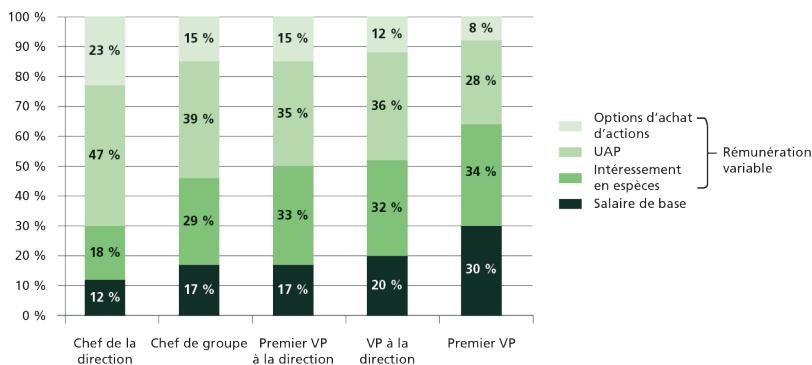
Le rendement individuel évalué par rapport à des objectifs qui ont été établis au début de l'exercice est une considération importante dans la répartition des attributions. Les objectifs individuels sont conformes aux objectifs organisationnels, aux cibles commerciales, aux tableaux de pointage et aux 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 différées 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.

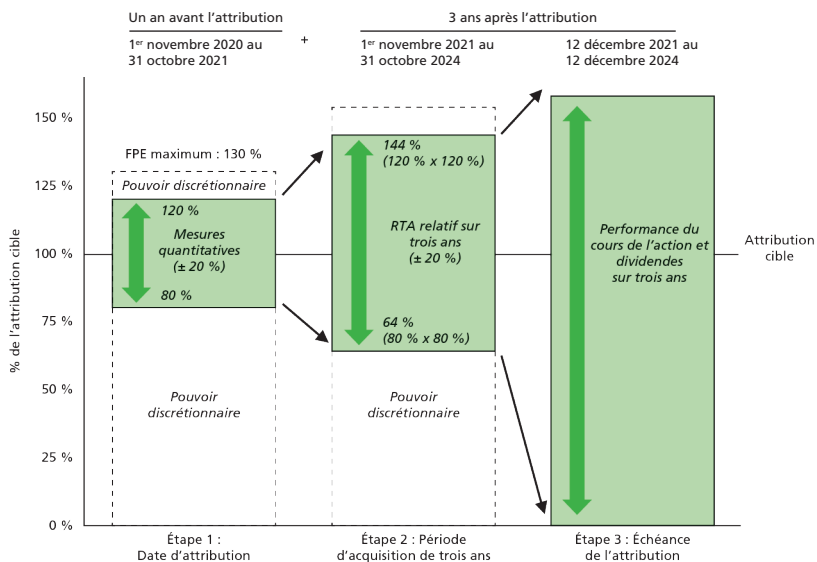
Pour cadrer avec la philosophie en matière de rémunération en fonction de la performance de la banque, les UAP ne sont pas garanties et leur valeur finale est établie à la fin d'une période de performance de quatre ans en tenant compte de diverses mesures de performance au cours des trois étapes du cycle 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 sur 4 ans des attributions d'UAP de décembre 2021



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 des autres mesures ESG 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'écartonage 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.

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. En outre, toute la rémunération variable fait l'objet d'une clause de récupération (voir la page 79 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'acquérir une action ordinaire de la banque à l'avenir au cours de clôture de l'action la veille de la date d'attribution (le prix d'exercice). Les options d'achat d'actions deviennent acquises en bloc à l'expiration d'un délai de quatre ans et expirent au dixième anniversaire de la date d'attribution.

Les options d'achat d'actions sont attribuées en fonction du FPE (c.-à-d. BNAI rajusté, expérience clients et autres mesures ESG, 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 45 à 49 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 79 et 80 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 79.

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 91.

Enjeux ESG et rémunération de la haute direction

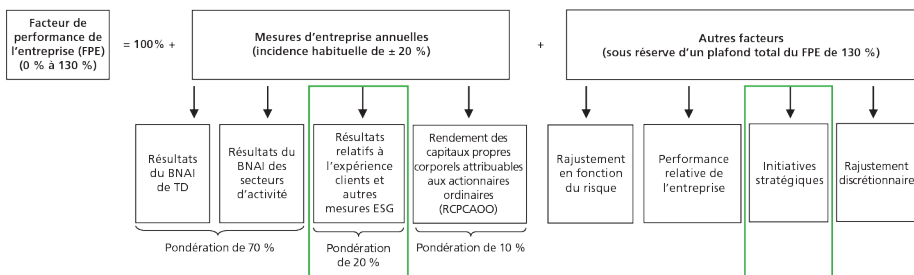
La citoyenneté et les enjeux ESG constituent un élément important de la stratégie de la banque et sont essentiels à la réalisation de l'objectif de la banque qui est d'enrichir la vie de ses clients, collègues et collectivités. À cette fin, la banque a défini une série d'objectifs ESG et a lancé La promesse Prêts à agir de TD, plateforme d'entreprise citoyenne visant à créer un avenir plus inclusif et durable. La banque communique un grand nombre de renseignements au public concernant les objectifs ESG et La promesse Prêts à agir de TD. Des renseignements supplémentaires concernant la démarche de la banque en matière d'enjeux ESG figurent à la page 28.

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, conformément aux engagements partagés, au Code et à l'appétit pour le risque de la banque. 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 FPE et dans l'évaluation du rendement individuel comme il est décrit plus en détail ci-après.

Facteur de performance de l'entreprise

Pour reconnaître et traduire l'importance des enjeux ESG pour toutes nos parties prenantes, en 2021, la banque a officiellement intégré un certain nombre de mesures ESG supplémentaires dans le plan de rémunération de la haute direction pour l'équipe de haute direction. Ces mesures ESG complètent l'expérience client et ont une pondération combinée de 20 %.

- L'expérience clients est évaluée au moyen de l'IEL, comme il est décrit à la page 47, à la fois pour le tableau de pointage ESG et le plan de rémunération de la haute direction.
- Les nouvelles mesures ESG se rapportent 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. Pour chaque objectif, des mesures quantitatives et/ou qualitatives sont établies et utilisées pour évaluer la performance. À la fin de l'exercice, une évaluation détaillée de chaque objectif est examinée par le comité, y compris les mesures quantitatives et qualitatives, et le comité utilise ces renseignements pour établir si la performance était conforme aux attentes et à l'incidence appropriée de la rémunération, qui peuvent être positives ou négatives.
- De plus, l'expérience collègues comptait parmi les cinq priorités d'entreprise reconnues comme des initiatives stratégiques pour 2021 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.



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 pertinents 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.

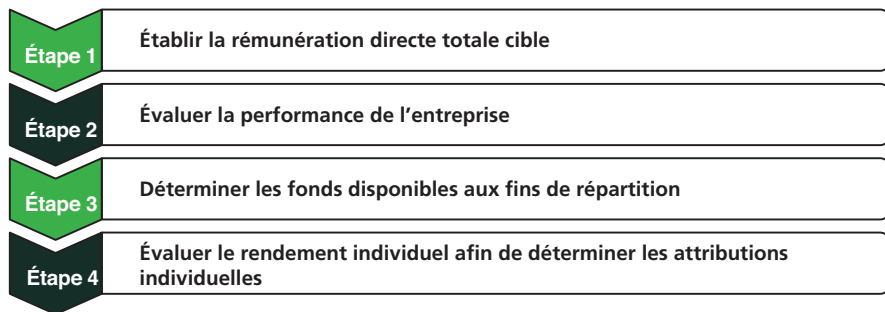
- Évaluation du rendement par rapport aux objectifs individuels conformes aux objectifs opérationnels, aux cibles commerciales, aux tableaux de pointage et aux principes qui sont importants pour la banque, y compris les objectifs en matière de résultats financiers, d'exploitation, d'expérience clients, de risques, de collègues, d'enjeux ESG appropriés pour le poste;
- 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.

PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION EN 2021

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 2021 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 44 de la présente circulaire.



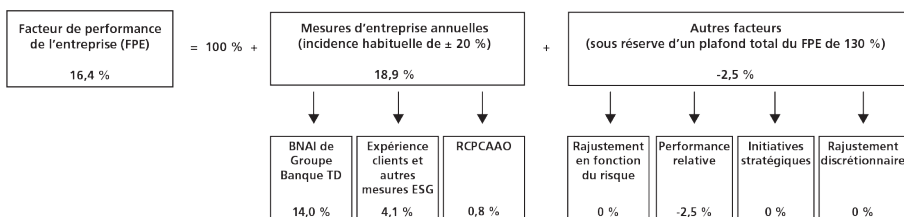
Les étapes deux à quatre ont lieu à la fin de l'exercice et visent à rapprocher les attributions finales au titre de la rémunération et la performance rajustée en fonction des risques de la banque.



Étape 2

Évaluer la performance de l'entreprise en 2021

Le schéma ci-dessous présente sommairement le calcul du FPE pour les membres de la haute direction visés, y compris le chef de la direction, en 2021.



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

Description de la performance en 2021			
Mesures d'entreprise annuelles ¹⁾	Cible/Mesure — 2021	Résultats/ Commentaires — 2021	Incidence sur le facteur ²⁾
BNAI rajusté (en millions \$) ³⁾	10 056 \$	✓ 14 649 \$ (croissance de 47 % par rapport à l'exercice précédent)	14,0 %
Expérience clients et autres mesures ESG :			
Expérience clients	67,1 %	✓ 70,2 % (3,1 % au-dessus de la cible)	4,1 %
Changements climatiques	Progrès dans l'établissement des objectifs nécessaires à la réalisation du plan d'action sur les changements climatiques et de la cible de zéro émission nette	✓ Cibles de réduction des émissions de GES de portée 1 et 2 établies et publiées en juillet 2021	
		✓ Plan pour les cibles d'émissions financées de portée 3 établi; élaboration de la méthodologie et établissement des cibles pour les principaux secteurs à fortes émissions de carbone conformes à l'échéancier	
	Finances durables intégrées dans les pratiques commerciales	✓ Centre d'expertise sur les enjeux ESG créé et en fonction; plus de 50 initiatives financières/ ESG durables menées par des entreprises effectuées ou en cours	
Diversité et inclusion	Maintenir une représentation de 40 % de femmes dirigeantes à des postes de VP et supérieurs (Canada)	✓ Représentation soutenue de 40 % de femmes dirigeantes à des postes de VP et supérieurs (Canada)	
	Doubler la représentation de Noirs à des postes de VP et supérieurs en Amérique du Nord d'ici 2022	✓ Augmentation de la représentation par rapport à l'exercice précédent; en voie d'atteindre l'objectif de 2022	
	Atteindre une représentation de 25 % de Noirs, d'Autochtones et de personnes issues des minorités à des postes de VP et supérieurs d'ici 2025	✓ Augmentation de la représentation par rapport à l'exercice précédent; en voie d'atteindre l'objectif de 2025	
Engagement des employés	Engagement des employés dans le quartile supérieur (4,25)	✓ Résultat annuel de l'engagement des employés de 4,27, dépassant le niveau de référence du quartile supérieur	
RCPCAAO rajusté ³⁾	20,3 %	✓ 21,4 % (1,1 % au-dessus de la cible)	0,8 %
Total			18,9 %

À la fin de l'exercice, les résultats finaux du BNAI rajusté, de l'expérience clients et des autres mesures ESG 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.

Rajustement en fonction du risque : 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, il a été conclu que la banque était conforme à son appétit pour le risque et le comité n'a approuvé aucun rajustement en fonction du risque au titre des attributions en 2021.

Performance relative : En 2021, 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. Après avoir examiné la performance de la banque selon un tableau de pointage exhaustif des mesures rajustées et discuté de la performance relative avec les membres de la haute direction, le comité a conclu qu'il était approprié d'apporter un rajustement de -2,5 % 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 : 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 les attentes et qu'il était approprié de n'apporter aucun rajustement connexe aux objectifs stratégiques pour 2021.

Rajustements discrétionnaires : À la fin de l'exercice, le comité a examiné d'autres facteurs pertinents pour établir les facteurs de performance de l'entreprise finaux. 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 approche de manière appropriée la rémunération de la haute direction et la performance de la banque en 2021 et qu'il n'était ni souhaitable ni nécessaire d'apporter des rajustements discrétionnaires.

Facteur de performance finale de l'entreprise : Compte tenu du changement du FEP par rapport à l'exercice précédent et de l'incidence importante de la performance du BNAI par rapport à l'objectif sur le résultat, le comité a également pris en compte divers autres facteurs et perspectives pour s'assurer que les résultats en matière de rémunération étaient appropriés et conformes à la performance, comme il est indiqué aux pages 35 et 36. 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 16,4 % pour les membres de la haute direction visés, y compris le chef de la direction.

- 1) Le BNAI a une pondération de 70 %, l'expérience clients et les autres mesures ESG ont 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.
- 2) La performance de la banque par rapport aux cibles fixées au début de l'exercice a habituellement 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) Il y a lieu de se reporter à la note de bas de page 2 à la page 37 pour de plus amples renseignements.

Étape 3

Déterminer les fonds disponibles pour 2021

Un facteur de performance de l'entreprise de 16,4 % 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 16,4 % 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
---	---	---	---	--

Étape 4

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

CHEF DE LA DIRECTION

L'étape finale du calcul des attributions en fin d'exercice consiste en une évaluation du rendement individuel du dirigeant, laquelle sert à attribuer la rémunération variable finale provenant de l'ensemble des fonds disponibles en vertu du plan de rémunération 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.

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 la prochaine évolution du travail, 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.

Conformément aux exigences établies par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières, la banque fait état de sept membres de la haute direction visés pour 2021.



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

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

Rendement du chef de la direction

Sous la direction de M. Masrani, la banque a fait progresser sa stratégie, soutenu des millions de clients et affiché de solides résultats en 2021 avec un bénéfice déclaré de 14,3 milliards de dollars, une augmentation de 20 % par rapport à 2020 et au-dessus du niveau d'avant la pandémie de 2019 et un bénéfice rajusté de 14,6 milliards de dollars¹⁾, une augmentation de 47 % par rapport à 2020. La banque a maintenu sa solide position quant au capital et a terminé l'année avec un ratio de fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires de 15,2 %²⁾, une hausse de plus de 200 points de base par rapport à l'exercice précédent, et créé de la valeur pour les actionnaires avec un RTA pour les actionnaires de 58,9 % au cours de l'exercice.

La banque a continué de démontrer sa capacité d'adaptation en réponse aux défis découlant de la pandémie, a fait d'importants progrès au niveau des priorités stratégiques de l'entreprise comme il est indiqué à la page 49, tout en se concentrant sur les besoins changeants des clients, des collègues et des collectivités au sein desquelles la banque exerce ses activités, notamment :

- des investissements continus dans les collègues et la technologie ainsi que la mise en œuvre de nouvelles capacités numériques afin de desservir les besoins changeants des clients;
- une expérience clients exceptionnelle, les résultats de l'indice de l'expérience légendaire ayant dépassé la cible de plus de 300 points de base;
- soutien à la santé, à la sécurité et au bien-être des collègues et atteinte de résultats de l'engagement des employés dans le quartile supérieur mesurés par rapport à une base de données normative pour les sociétés internationales;
- investissement de plus de 125 millions de dollars par l'entremise de La promesse Prêts à agir de TD, afin de soutenir des organismes sans but lucratif en Amérique du Nord et au Royaume-Uni, dont un montant de 10 millions de dollars de subventions à des organisations proposant des solutions évolutives pour aider les élèves de la maternelle à la douzième année touchés par une perte d'apprentissage en mathématiques et en lecture en raison de la pandémie; et

- avancement du plan d'action sur les changements climatiques et engagement pour l'atteinte d'un niveau de zéro émission nette d'ici 2050, y compris l'établissement d'une cible intermédiaire pour les émissions de GES de portée 1 et 2 et l'engagement à rejoindre l'alliance bancaire Net Zéro pour accélérer les efforts de lutte contre les changements climatiques.

Au cours de l'année, la banque a reçu d'importantes reconnaissances externes, dont les suivantes :

- TD a été inscrite à l'indice mondial de durabilité Dow Jones pour la huitième année consécutive et elle est la banque nord-américaine la mieux classée à cet indice;
- elle a été nommée la banque la plus sûre en Amérique du Nord³⁾ et la meilleure banque numérique canadienne pour les consommateurs en Amérique du Nord par Global Finance;
- elle a été reconnue parmi les meilleurs employeurs pour ce qui est de la diversité et de l'inclusion, elle a été notamment été reconnue comme l'un des meilleurs employeurs pour la diversité au Canada par Mediacorp et nommée dans la liste des meilleurs employeurs pour la diversité aux États-Unis par Forbes; et
- elle a été nommée un des meilleurs employeurs dans le monde en 2021 par Forbes et nommée parmi les meilleurs lieux de travail au Canada par Great Place to Work pour une seizième année consécutive.

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 13 379 200 \$, soit 1 629 200 \$ de plus que sa cible de 11 750 000 \$.

	2021	Réel	2020	Réel	Composition réelle de la rémunération en 2021
Salaires	1 450 000 \$		1 450 000 \$		<p>Diagramme circulaire illustrant la composition réelle de la rémunération en 2021 :</p> <ul style="list-style-type: none"> UAP : 48 % Options : 23 % Salaires : 11 % Espèces : 18 % <p>89 % de rémunération variable</p>
Rémunération variable	11 929 200 \$		8 992 000 \$		
<i>Intéressement en espèces</i>	2 374 200 \$		1 790 000 \$		
<i>Unités d'actions fondées sur la performance</i>	6 401 850 \$		4 825 340 \$		
<i>Options d'achat d'actions (arrondi)</i>	3 153 150 \$		2 376 660 \$		
Rémunération directe totale	13 379 200 \$		10 442 000 \$		

Rémunération cible du chef de la direction pour 2022

En outre, dans le cadre du processus d'examen annuel effectué pour tous les dirigeants, le comité a examiné la cible de rémunération directe totale du chef de la direction. Après l'examen, le comité a recommandé et le conseil a approuvé une augmentation de la cible de rémunération directe totale du chef de la direction à 13 000 000 \$ pour 2022, en reconnaissance des niveaux de rémunération sur le marché, de l'étendue et de la complexité du rôle ainsi que de la performance de la banque sous la direction de M. Masrani.

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 2017 à 2021, 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 2021.

Exercice	Rémunération directe totale versée (en milliers) ⁴⁾	[A] Rémunération réalisée (en milliers) ⁵⁾	[B] Rémunération réalisable (en milliers) ⁶⁾	[A] + [B] [C] Valeur réelle de la rémunération directe totale au 31 décembre 2021 (en milliers)	Valeur de 100 \$		
					Période	Chef de la direction ⁷⁾	Actionnaires ⁸⁾
2017	10 850 \$	8 359 \$	4 470 \$	12 829 \$	31/10/16 à 31/12/21	118 \$	194 \$
2018	13 645 \$	10 379 \$	9 719 \$	20 098 \$	31/10/17 à 31/12/21	147 \$	156 \$
2019	11 626 \$	3 475 \$	13 188 \$	16 663 \$	31/10/18 à 31/12/21	143 \$	151 \$
2020	10 442 \$	3 240 \$	12 298 \$	15 538 \$	31/10/19 à 31/12/21	149 \$	141 \$
2021	13 379 \$	3 824 \$	6 902 \$	10 726 \$	31/10/20 à 31/12/21	80 \$	172 \$
					Moyenne pondérée	127 \$	163 \$

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

Multiple requis	Actionnariat réel au 31 décembre 2021				Multiple du salaire de base	
	Unités d'actions				Actionnariat total (\$)	Actionnaires total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$) ⁹⁾	Susceptibles d'acquisition (\$)			
10	84 968 037	30 352 253	21 221 859	136 542 149	79,53	94,17

- 1) Il y a lieu de se reporter à la note de bas de page 2 à la page 37 pour de plus amples renseignements.
- 2) Cette mesure a été calculée conformément aux normes de fonds propres du Bureau du surintendant des institutions financières du Canada (BSIF).
- 3) 30^e classement annuel des banques les plus sûres du monde de Global Finance publié le 15 septembre 2021.
- 4) 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.
- 5) 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.
- 6) 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.
- 7) 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.
- 8) 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.
- 9) 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 11 765 217 \$.



Kelvin Vi Luan Tran

Premier vice-président à la direction et chef des finances, Groupe Banque TD

Avec prise d'effet le 1^{er} septembre 2021, M. Tran a été nommé premier vice-président à la direction et chef des finances, Groupe Banque TD. Auparavant au cours de l'exercice 2021, M. Tran était vice-président à la direction, Finances de l'entreprise pour la période allant du 29 mars 2021 au 31 août 2021 et premier vice-président et chef des Finances, TD Bank, America's Most Convenient Bank[®] pour la période allant du 1^{er} novembre 2020 au 28 mars 2021.

Rendement en 2021

Dans ses nouvelles fonctions, M. Tran est responsable d'élaborer et de mettre en œuvre la stratégie financière, la présentation de l'information et le soutien à la gestion à l'échelle de l'entreprise pour TD, conformément à l'appétit pour le risque d'entreprise de la banque. Le mandat de M. Tran comprend la présentation de l'information financière, de gestion et réglementaire, la stratégie d'entreprise et l'aide à la prise de décision (y compris l'analyse financière, la planification et les prévisions ainsi que la gestion de la performance), les relations avec les investisseurs, la fiscalité, les contrôles financiers et la gouvernance.

À titre de vice-président à la direction, Finances de l'entreprise, M. Tran était responsable de la fonction des finances de l'ensemble des secteurs d'activité et du secteur Siège social et il a dirigé le service des chefs comptables, les relations avec les investisseurs, la stratégie d'entreprise et l'aide à la prise de décisions ainsi que les fonctions de fiscalité mondiale.

Pendant qu'il exerçait les fonctions de premier vice-président à la direction et chef des finances, TD Bank, America's Most Convenient Bank[®], M. Tran était responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre de la stratégie financière, de l'information et du soutien à la gestion, y compris la présentation de l'information financière, de gestion et réglementaire, la stratégie et l'aide à la prise de décision, la gestion de la trésorerie et du bilan, la gestion des capitaux, la fiscalité ainsi que les contrôles financiers et la gouvernance. Il était également responsable d'un portefeuille de fonctions d'entreprise aux États-Unis, y compris la gestion du risque lié aux tiers et l'immobilier d'entreprise.

M. Tran a contribué efficacement à la réussite de la banque dans tous les postes qu'il a occupés en 2021.

Après avoir pris en considération son rendement global, le facteur de performance de l'entreprise pour les membres de la haute direction visés et la recommandation du chef de la direction, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 2 640 000 \$ pour M. Tran en 2021. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Tran en 2021. La rémunération de M. Tran pour 2021 comprend l'incidence d'une augmentation de la cible de rémunération liée au fait que M. Tran a assumé les fonctions de premier vice-président à la direction et chef des finances le 1^{er} septembre 2021.

	2021	Réel	Composition réelle de la rémunération en 2021
Salaires		450 000 \$	
Rémunération variable		2 190 000 \$	
<i>Intéressement en espèces</i>		963 000 \$	
<i>Unités d'actions fondées sur la performance</i>		858 900 \$	
<i>Options d'achat d'actions (arrondi)</i>		368 100 \$	
Rémunération directe totale		2 640 000 \$	

Actionnariat — M. Tran dépasse son exigence d'actionnariat de 2 250 000 \$.

Multiple requis	Actionnariat réel au 31 décembre 2021				Multiple du salaire de base	
	Unités d'actions				Actions détenues directement et rémunération acquise	Actionnariat total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$)	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actionnariat total (\$)		
5	1 680 999	4 042 985	2 488 327	8 212 311	12,72	18,25



Riaz Ahmed
Chef de groupe, Services bancaires de gros, Groupe Banque TD
Président et chef de la direction, Valeurs Mobilières TD

Avec prise d'effet le 1^{er} septembre 2021, M. Ahmed a été nommé chef de groupe, Services bancaires de gros, Groupe Banque TD et président et chef de la direction, Valeurs Mobilières TD. Dans ses fonctions, M. Ahmed est chargé de diriger et d'orienter l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie et des objectifs commerciaux généraux du secteur Services bancaires de gros et il est responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans et des stratégies nécessaires à l'atteinte des objectifs financiers du secteur, tout en offrant une expérience clients et collègues supérieure. Pour la période allant du 1^{er} novembre 2020 au 31 août 2021, M. Ahmed était chef de groupe et chef des finances, Groupe Banque TD.

Rendement en 2021

À titre de chef de groupe et chef des finances jusqu'au 31 août 2021, M. Ahmed a dirigé un certain nombre de fonctions d'entreprise qui sont essentielles à la banque et il a contribué à la solide performance financière en 2021 :

- bénéfice déclaré de 14,3 milliards de dollars, une augmentation de 20 % par rapport à 2020 et au-delà du niveau avant la pandémie de 2019. Sur une base rajustée, le revenu net pour l'exercice s'est établi à 14,6 milliards de dollars¹⁾, une augmentation de 47 % par rapport à 2020;
- RCP déclaré de 15,5 %²⁾ et RCP rajusté de 15,9 %¹²⁾; et
- ratio des fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires de 15,2 % à la fin de l'exercice, une augmentation de plus de 200 points de base par rapport au quatrième trimestre de 2020.

M. Ahmed a travaillé en étroite collaboration avec d'autres membres de l'équipe de haute direction sur la réponse continue de la banque à la pandémie, il a notamment participé aux processus de planification financière et stratégique de la banque en soutien aux stratégies de croissance à plus long terme, fait progresser les activités d'optimisation immobilière de la banque et soutenu le retour au travail et les initiatives futures en matière de lieu de travail.

M. Ahmed a supervisé les activités de fusion et d'acquisition, y compris les acquisitions stratégiques de l'entreprise de financement direct d'équipement de Wells Fargo au Canada et de Headlands Tech Global Markets, ainsi que l'alliance stratégique avec Postes Canada pour faciliter l'accès aux services financiers aux Canadiens, particulièrement dans les collectivités rurales, éloignées et autochtones, et il a guidé la transformation de la trésorerie et du capital et de l'entreprise.

En outre, les résultats de l'engagement des employés dans ses fonctions sont demeurés au-dessus des niveaux préalables à la pandémie, avec de solides résultats sur l'indice de gestion du personnel, traduisant la priorité accordée au soutien des dirigeants dans la gestion virtuelle.

Après avoir pris en considération son rendement global, le facteur de performance de l'entreprise pour les membres de la haute direction visés et la recommandation du chef de la direction, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 5 849 000 \$ pour M. Ahmed en 2021. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Ahmed pour les deux derniers exercices. La rémunération de M. Ahmed par rapport à l'exercice précédent inclut les incidences de son rendement en 2021 et une augmentation de la rémunération cible liée au fait que M. Ahmed a assumé les fonctions de chef de groupe, Services bancaires de gros et président et chef de la direction, Valeurs Mobilières TD le 1^{er} septembre 2021.

	2021	Réel	2020	Réel	Composition réelle de la rémunération en 2021
Salaire	750 000 \$		750 000 \$		
Rémunération variable	5 099 000 \$		2 597 175 \$		
Intéressement en espèces	1 784 000 \$		908 175 \$		
Unités d'actions fondées sur la performance	2 221 050 \$		1 131 630 \$		
Options d'achat d'actions (arrondi)	1 093 950 \$		557 370 \$		
Rémunération directe totale	5 849 000 \$		3 347 175 \$		

Actionnariat — M. Ahmed dépasse son exigence d'actionnariat de 7 250 000 \$³⁾.

Multiple requis ³⁾	Actionnariat réel au 31 décembre 2021				Multiple de la rémunération directe totale cible	
	Unités d'actions				Actions détenues directement et rémunération acquise	Actionnariat total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$) ⁴⁾	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actionnariat total (\$)		
1	42 384 721	25 977 099	5 708 769	74 070 589	9,43	10,22

- 1) Il y a lieu de se reporter à la note de bas de page 2 à la page 37 pour de plus amples renseignements.
- 2) Pour de plus amples renseignements au sujet de cette mesure, il y a lieu de se reporter au glossaire du rapport de gestion 2021.
- 3) Le multiple d'actionnariat de M. Ahmed est indiqué en tant que multiple de la rémunération directe totale cible, en conformité avec ses exigences d'actionnariat.
- 4) 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 606 505 \$.



Teri Currie

Ancienne chef de groupe, Services bancaires personnels au Canada, Groupe Banque TD

M^{me} Currie a quitté ses fonctions de chef de groupe, Services bancaires personnels au Canada avec prise d'effet le 31 janvier 2022 et est entrée au conseil d'administration de TD Bank US Holding Company, TD Bank, N.A. et TD Bank USA, N.A avec prise d'effet le 1^{er} février 2022. Lorsqu'elle exerçait ses fonctions de chef de groupe, Services bancaires personnels au Canada, M^{me} Currie assurait 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 était 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 2021

Sous la direction de M^{me} Currie, le secteur des Services bancaires personnels au Canada a affiché un bénéfice de 11,5 milliards de dollars, une croissance de 6 % des prêts aux particuliers et de 12 % des dépôts des particuliers. La banque a maintenu une solide position en termes de parts de marché, dont le premier rang pour la part de marché des dépôts des particuliers, des virements Interac et Flash Interac et le deuxième rang pour la part de marché des prêts garantis par des biens immobiliers, des cartes de crédit et des prêts automobiles et indirects.

Les autres faits saillants des Services bancaires personnels au Canada en 2021 comprennent :

- mise en œuvre continue du programme Conseils TD Prêts pour vous, la démarche Une seule TD visant à aider les clients à avoir confiance en leur avenir financier en leur proposant des conseils personnalisés;
- augmentation du nombre de conseillers dans les succursales bancaires, augmentation des ressources en matière de formation et mise en place d'outils pour améliorer l'offre de conseils; et
- reconnaissance de TD Canada Trust comme lauréate du Prix d'excellence en services financiers dans la catégorie « Excellence des services bancaires téléphoniques automatisés »¹⁾ parmi les cinq grandes banques au détail canadiennes²⁾ et parmi toutes les institutions financières selon le sondage Indice du service à la clientèle (ISC) d'Ipsos en 2021³⁾.

En outre, les résultats de l'engagement des employés au sein des Services bancaires personnels au Canada demeurent élevés, les résultats étant supérieurs de cinq points de base par rapport aux résultats globaux de la banque, conformément à une performance dans le premier quartile mesurée 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 et la recommandation du chef de la direction, le comité a approuvé une

rémunération directe totale finale de 5 988 000 \$ pour M^{me} Currie en 2021. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M^{me} Currie pour les deux derniers exercices.

	2021		2020		Composition réelle de la rémunération en 2021
	Réel		Réel		
Salaire	750 000 \$		750 000 \$		
Rémunération variable	5 238 000 \$		3 928 500 \$		
Intéressement en espèces	1 833 000 \$		1 374 500 \$		
Unités d'actions fondées sur la performance	2 281 350 \$		1 711 180 \$		
Options d'achat d'actions (arrondi)	1 123 650 \$		842 820 \$		
Rémunération directe totale	5 988 000 \$		4 678 500 \$		

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

Multiple requis	Actionnariat réel au 31 décembre 2021				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	3 476	5 840 788	8 615 262	14 459 526	7,79	19,28

- 1) TD Canada Trust partage le prix de la catégorie Excellence des services bancaires téléphoniques automatisés, selon le sondage d'Ipsos 2021.
- 2) Les cinq grandes banques au détail canadiennes comprennent Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Royale du Canada, La Banque Scotia et La Banque Toronto-Dominion.
- 3) Les Prix d'excellence en services financiers d'Ipsos 2021 reposent sur les résultats continus du sondage Indice du service à la clientèle (ISC). L'échantillon pour l'ensemble du programme ISC de 2021 qui s'est terminé par la série de sondages de septembre 2021 compte 47 977 sondages réalisés donnant lieu à 72 290 notes attribuées à des institutions financières à l'échelle du pays.
- 4) 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 606 505 \$.



Greg Braca

Ancien 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[®]

M. Braca était 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[®] jusqu'au 31 décembre 2021. Dans le cadre de ces fonctions, M. Braca était 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 2021

Comme il est indiqué ci-dessus, M. Braca a eu la charge de la majorité des entreprises qui ont contribué aux résultats du secteur des services bancaires au détail de la banque aux États-Unis en 2021. Compte non tenu de l'apport de la participation de la banque dans Schwab, le secteur des Services de détail aux États-Unis a affiché un résultat de 3,3 milliards de dollars US, une hausse de 1,8 milliard de dollars US par rapport à l'exercice précédent. Les Services de détail aux États-Unis ont enregistré une forte croissance du volume par rapport à l'exercice précédent, y compris une croissance des dépôts des particuliers et des entreprises de 19 % et de 22 %, respectivement, une croissance du solde des services de cartes de crédit de 12 % et des octrois de financement par Financement auto TD totalisant 1,3 milliard de dollars US, soit une croissance de 15 %.

Les autres faits saillants du secteur des Services de détail aux États-Unis en 2021 comprennent :

- soutien à l'accès au financement en vertu du Paycheck Protection Program (PPP) mis en œuvre par la Small Business Administration (SBA) et exonération de prêts en décaissant, classement au 7^e rang

à l'échelle du pays au chapitre du financement dans le cadre du PPP et soutien à l'exonération d'environ 97 000 prêts dont la valeur comptable brute s'élevait à 8,7 milliards de dollars US au 31 octobre 2021;

- mise en œuvre de TD Essential Banking, compte de dépôt à frais modiques conçu pour répondre aux besoins des clients non bancarisés ou sous-bancarisés et les aider à établir un avenir financier plus sûr, inclusif et durable;
- création d'un fonds d'actions de 100 millions de dollars US pour soutenir les petites entreprises appartenant à des personnes issues de groupes minoritaires afin d'offrir des possibilités dans les collectivités mal desservies et combattre les inégalités raciales;
- nomination à titre de banque la plus digne de confiance par le Investor Business Daily en 2021¹⁾; et
- reconnaissance par Forbes comme l'un des meilleurs employeurs pour la diversité en 2021 pour la troisième 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 et la recommandation du chef de la direction, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 4 533 000 \$ US pour M. Braca en 2021. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Braca pour les deux derniers exercices.

	2021	Réel	2020	Réel	Composition réelle de la rémunération en 2021
Salaire	750 000 \$ US		750 000 \$ US		
Rémunération variable	3 783 000 \$ US		2 837 250 \$ US		
<i>Intéressement en espèces</i>	1 324 000 \$ US		992 250 \$ US		
<i>Unités d'actions fondées sur la performance</i>	2 080 700 \$ US		1 561 275 \$ US		
<i>Options d'achat d'actions (arrondi)</i>	378 300 \$ US		283 725 \$ US		
Rémunération directe totale	4 533 000 \$ US		3 587 250 \$ US		

Actionnariat — M. Braca dépasse son exigence d'actionnariat de 5 652 000 \$²⁾.

Multiple requis	Actionnariat réel au 31 décembre 2021				Multiple du salaire de base	
	Unités d'actions				Actions détenues directement et rémunération acquise	Actionnariat total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$) ³⁾	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actionnariat total (\$)		
6	866 045	3 208 294	8 877 421	12 951 760	4,33	13,75

- 1) Classement au premier rang dans le cadre d'un sondage mené par Investor's Business Daily en juillet et en août 2021.
- 2) 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 (2021 = 1,2560).
- 3) 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 3 027 804 \$.



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

M. Rhodes a été chef de groupe, Innovations, Technologie et Services communs (groupe ITSC), Groupe Banque TD jusqu'au 31 décembre 2021. Dans le cadre de ces fonctions, M. Rhodes était responsable de la stratégie et de la gestion générale d'un ensemble de fonctions à l'échelle de l'entreprise, dont Technologie, Numérisation et paiements, Cybersécurité, Données et analytique (y compris l'apprentissage automatique), Centres de contact, Gestion des fraudes et Recouvrements. M. Rhodes a été nommé chef de groupe, Services bancaires personnels au Canada, Groupe Banque TD avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2022.

Rendement en 2021

En collaboration avec des collègues dans l'ensemble de l'organisation, le groupe ITSC a réalisé une solide performance, notamment :

- avancée au chapitre de la performance numérique de la banque avec des records d'adoption, d'engagement et de vente numériques et classement au premier rang pour la portée numérique moyenne d'une banque au Canada et reconnaissance parmi l'un des chefs de file pour la portée numérique nationale parmi les grandes banques des marchés développés, selon ComScore¹⁾;
- performance record dans les opérations technologiques mesurée par la stabilité, la sécurité, la résilience et l'excellence de l'exécution des projets;
- atteinte de niveaux records au chapitre de l'expérience clients pour les canaux numériques et téléphoniques; exploitation des renseignements et des analyses afin d'améliorer l'engagement des clients; prestation de nouvelles capacités comme des notifications personnalisées dans les applications mobiles et fonctions de paiement avancées; et
- premier rang des déposants de brevets d'institutions financières au Canada, avec le plus grand nombre de brevets déposés par une institution financière au Canada²⁾.

En outre, le groupe ITSC a continué de moderniser les actifs technologiques de la banque (y compris la migration vers le nuage) et le modèle d'exploitation fondé sur des équipes interfonctionnelles centrées sur le client. Les résultats de l'engagement des employés au cours de l'année sont demeurés solides, avec des scores d'engagement des employés correspondant au quartile supérieur par rapport à une base de données normative de sociétés mondiales. Le groupe ITSC a également fait d'importants progrès au chapitre de la diversité, notamment en atteignant la parité entre les sexes pour les femmes dans des postes de gestion du secteur des technologies.

Après avoir pris en considération son rendement global, le facteur de performance de l'entreprise pour les membres de la haute direction visés et la recommandation du chef de la direction, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 4 208 000 \$ US pour M. Rhodes en 2021. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Rhodes pour les deux derniers exercices.

	2021	Réel	2020	Réel	Composition réelle de la rémunération en 2021
Salaire	600 000 \$US		600 000 \$US		
Rémunération variable	3 608 000 \$US		2 531 700 \$US		
Intéressement en espèces	1 262 000 \$US		885 700 \$US		
Unités d'actions fondées sur la performance	1 985 200 \$US		1 392 830 \$US		
Options d'achat d'actions (arrondi)	360 800 \$US		253 170 \$US		
Rémunération directe totale	4 208 000 \$US		3 131 700 \$US		

Multiple requis	Actionnariat réel au 31 décembre 2021				Multiple du salaire de base	
	Share Units				Actions détenues directement et rémunération acquise	Actionnariat total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$) ⁴⁾	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actionnariat total (\$)		
6	2 116	2 365 897	8 087 015	10 455 028	3,14	13,87

- 1) Outil MMX® Multi-Platform de Comscore, services financiers — services bancaires, audience totale, moyenne sur trois mois se terminant en juin 2021, au Canada, aux États-Unis, en Espagne, en France et au Royaume-Uni.
- 2) Selon la base de données de l'Office de la propriété intellectuelle du Canada en janvier 2022.
- 3) L'exigence d'actionnariat de M. Rhodes correspond au multiple de son salaire de base en dollars américains converti 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 de WM/Reuters à la fin du mois du dollar US par rapport au dollar CA pour l'exercice (2021 = 1,2560).
- 4) La valeur des unités d'actions acquises de M. Rhodes comprend des UAAC uniquement.



Bob Dorrance

Conseiller spécial et président du conseil, Valeurs Mobilières TD

M. Dorrance a quitté son poste de chef de groupe, Services bancaires de gros et président du conseil, chef de la direction et président, Valeurs Mobilières TD le 31 août 2021. Dans le cadre de ces fonctions, M. Dorrance était responsable de la direction et de l'orientation du développement et de la mise en œuvre de la stratégie d'entreprise générale et des objectifs du secteur Services bancaires de gros. Avec prise d'effet le 1^{er} septembre 2021, M. Dorrance a été nommé conseiller spécial et président du conseil de Valeurs Mobilières TD.

Rendement en 2021

Sous la direction de M. Dorrance jusqu'au 31 août 2021, le secteur Services bancaires de gros a affiché un bénéfice net record de 1,57 milliard de dollars en 2021, soit une augmentation de 11 % par rapport à l'exercice précédent.

Les faits saillants du secteur Services bancaires de gros en 2021 comprennent :

- maintien d'une position de chef de file au Canada, dont un classement au premier rang pour les opérations de fusion et d'acquisition canadiennes annoncées et effectuées¹⁾ et de deuxième rang pour la prise ferme de titres d'emprunt de gouvernements²⁾;
- reconnaissance comme chef de file dans les marchés financiers pour l'expertise et les capacités d'exécution, y compris une nomination comme meilleure banque d'investissement canadienne au Euromoney Awards;
- investissement en vue de soutenir l'expansion mondiale des activités libellées en dollars américains, notamment en ajoutant des hauts dirigeants dans les secteurs des placements privés, du financement à effet de levier, des communications, des médias et des technologies et de la promotion;
- renforcement continu des capacités de services-conseils et d'exécution aux États-Unis et lancement d'activités à Dublin pour soutenir les clients européens; et
- renforcement continu de la position en tant que conseiller dans les marchés financiers en matière d'enjeux ESG, notamment en étant choisi comme l'un des deux conseillers en structuration retenus par le gouvernement du Canada dans le cadre de sa première émission d'obligations vertes et en agissant à titre de co-chef de file dans le cadre de l'émission d'obligations pour la vaccination par la Facilité internationale de financement pour la vaccination.

Dans le cadre de ses fonctions de conseiller spécial et président du conseil, Valeurs Mobilières TD, M. Dorrance a continué à apporter son expertise et donner ses conseils aux courtiers, à la banque et à l'équipe de direction.

Après avoir pris en considération son rendement global, le facteur de performance de l'entreprise pour les membres de la haute direction visés et la recommandation du chef de la direction, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 8 142 000 \$ pour M. Dorrance en 2021. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Dorrance pour les deux derniers exercices. La rémunération de M. Dorrance pour 2021 a été calculée proportionnellement pour tenir compte de sa retraite le 31 août 2021.

	2021		2020		Composition réelle de la rémunération en 2021
	Réel		Réel		
Salaire	625 000 \$		750 000 \$		
Rémunération variable	7 517 000 \$		7 715 750 \$		
<i>Intéressement en espèces</i>	2 630 000 \$		2 367 750 \$		
Unités d'actions fondées sur la performance	3 274 290 \$		3 896 660 \$		
<i>Options d'achat d'actions (arrondi)</i>	1 612 710 \$		1 451 340 \$		
Rémunération directe totale	8 142 000 \$		8 465 750 \$		

En outre, M. Dorrance a reçu en 2021 une rémunération pour ses fonctions à titre de conseiller spécial. Des détails supplémentaires figurent à la page 90.

En 2020, M. Dorrance a reçu une attribution d'UAP unique de 950 000 \$ en reconnaissance de son rendement et de ses importantes réalisations.

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

Multiple requis ³⁾	Actionnariat réel au 31 décembre 2021				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	56 858 501	80 284 245	13 007 248	150 149 994	16,13	17,66

1) Source : Refinitiv : période continue de 12 mois.

2) Source : Bloomberg : depuis le début de l'année civile, compte non tenu des placements effectués par un chef de file pour son propre compte et des primes notées pour le chef de file.

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.

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 2021, 2020 et 2019.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire ¹⁾ (S)	Attributions fondées sur des actions ²⁾ (S)	Attributions fondées sur des options ²⁾ (S)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres ³⁾			Valeur du plan de retraite ⁴⁾ (S)	Autre rémunération ⁵⁾ (S)	Rémunération totale (S)
					des titres de capitaux propres ³⁾ (S)	Valeur du plan de retraite ⁴⁾ (S)	Autre rémunération ⁵⁾ (S)			
Bharat Masrani ⁽⁵⁾⁽⁷⁾	2021	1 450 000	6 401 850	3 153 160	2 374 200	0	112 096			13 491 306
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
Kelvin Vi Luan Tran ⁽⁵⁾⁽¹¹⁾	2021	470 427	858 900	368 102	963 000	533 300	341 626			3 535 355
Premier vice-président à la direction et chef des finances, Groupe Banque TD										
Riaz Ahmed ⁽⁹⁾	2021	750 000	2 221 050	1 093 961	1 784 000	333 200	50 274			6 232 485
Chef de groupe, Services bancaires de gros, Groupe Banque TD et président et chef de la direction, Valeurs Mobilières 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
Teri Currie ⁽¹⁰⁾	2021	750 000	2 281 350	1 123 657	1 833 000	320 800	41 053			6 349 860
Ancienne 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
Greg Braca ⁽¹¹⁾⁽¹²⁾	2021	942 000	2 645 402	480 984	1 662 944	27 695	136 136			5 895 161
Ancien 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	135 363			4 862 896
	2019	997 050	2 331 297	423 789	1 492 916	26 721	137 758			5 409 531
Michael Rhodes ⁽¹¹⁾⁽¹³⁾	2021	753 600	2 523 983	458 722	1 585 072	27 695	124 140			5 473 212
Chef de groupe, Services bancaires personnels au Canada, Groupe Banque TD	2020	806 640	1 778 505	323 287	1 190 735	25 308	285 254			4 409 729
	2019	797 640	2 080 148	378 220	1 333 056	22 733	364 536			4 976 333
Bob Dorrance ⁽¹⁴⁾	2021	1 036 576	3 274 290	1 612 715	2 630 000	s.o.	27 159			8 580 740
Conseiller spécial et président du conseil, 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

- 1) Le Salaire reflète le salaire de base gagné au cours de la période du 1^{er} novembre 2020 au 31 octobre 2021 et peut différer du salaire de base déclaré ailleurs dans la présente circulaire en raison des changements de fonctions qui ont eu lieu au cours de l'exercice 2021.
- 2) En 2021, la juste valeur à la date d'attribution (valeur rémunératoire) des attributions fondées sur des options faites à M. Masrani, M. Tran, M. Ahmed, M^{me} Currie, M. Braca, M. Rhodes et M. Dorrance dépassait la juste valeur comptable à la date d'attribution de 221 186 \$, 25 821 \$, 76 738 \$, 78 821 \$, 33 740 \$, 32 178 \$ et 113 128 \$, 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 2021 correspondait à 14 % 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 2017 à décembre 2021, 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 2021 était fondée sur une durée prévue de 10 ans et des facteurs supplémentaires suivants : un taux d'intérêt sans risque de 1,47 %; une volatilité de 17,89 %; et un taux de dividende de 3,66 %.
- 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. Les membres de la haute direction peuvent choisir de reporter leur intéressement annuel en espèces en UAD. En 2021, M. Tran a choisi de reporter 90 % de son intéressement en espèces en UAD.
- 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 83 de la présente circulaire.
- 5) La valeur totale des avantages indirects est calculée d'après le coût différentiel que représentent pour la banque les avantages personnels offerts aux membres de la haute direction visés. Les valeurs suivantes reflètent les avantages indirects supérieurs à 25 % du montant total déclaré des membres de la haute direction visés. Pour 2021, le montant de M. Masrani comprend 49 863 \$ pour des avantages indirects et 36 387 \$ pour des frais de planification fiscale/financière; le montant de M. Tran comprend 107 204 \$ pour des frais de planification fiscale/financière et 202 865 \$ pour des frais de réinstallation estimatifs; le montant de M. Ahmed comprend 35 901 \$ pour des avantages indirects; le montant de

- M^{me} Currie comprend 35 901 \$ pour des avantages indirects; le montant de M. Braca comprend 43 964 \$ pour des avantages indirects et 66 689 \$ pour des frais d'adhésion à un club (la rémunération des exercices précédents a été mise à jour pour tenir compte des frais pour ces exercices); le montant de M. Rhodes comprend 65 570 \$ pour des frais de planification fiscale/financière et 43 960 \$ pour des avantages indirects; et le montant de M. Dorrance comprend 16 963 \$ pour des frais de santé et de mieux-être et 7 755 \$ pour des frais de stationnement.
- 6) 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 88 de la présente circulaire.
 - 7) 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 1^{er} novembre 2020 au 31 octobre 2021 ou pendant cette période : une rémunération de 114 895 \$ US, dont un montant de 19 062 \$ a été versé en espèces et un montant de 95 833 \$ que M. Masrani a choisi de reporter en tant qu'unités d'actions subalternes; une attribution d'options d'achat d'actions de 74 000 \$ US; et une attribution d'unités d'actions subalternes de 111 000 \$ US. Chaque unité d'action subalterne est l'équivalent d'une action ordinaire de The Charles Schwab Corporation et permet d'obtenir des équivalents de dividendes qui sont versés en espèces.
 - 8) M. Tran a été nommé premier vice-président à la direction et chef des finances avec prise d'effet le 1^{er} septembre 2021.
 - 9) M. Ahmed a été nommé chef de groupe, Services bancaires de gros, Groupe Banque TD et président et chef de la direction, Valeurs Mobilières TD avec prise d'effet le 1^{er} septembre 2021.
 - 10) M^{me} Currie a pris sa retraite avec prise d'effet le 31 janvier 2022.
 - 11) Au cours de la période de trois ans indiquée dans le tableau qui précède, la rémunération de M. Braca et de M. Rhodes leur a été versée en dollars américains et, en 2021, la rémunération de M. Tran lui a été versée en dollars canadiens et 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 (2021 = 1,2560; 2020 = 1,3444; 2019 = 1,3294). 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 (2021 = 1,2714; 2020 = 1,2769; 2019 = 1,3201).
 - 12) M. Braca a exercé les fonctions de 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[®] jusqu'au 31 décembre 2021.
 - 13) M. Rhodes a été nommé chef de groupe, Services bancaires personnels au Canada, Groupe Banque TD avec prise d'effet le 1^{er} janvier 2022. Il exerçait auparavant les fonctions de chef de groupe, Innovation, Technologie et Services communs, Groupe Banque TD jusqu'au 31 décembre 2021.
 - 14) M. Dorrance a quitté ses fonctions de chef de groupe, Services bancaires de gros, Groupe Banque TD et président du conseil, chef de la direction et président, Valeurs Mobilières TD avec prise d'effet le 31 août 2021. Il a été nommé conseiller spécial et président du conseil, Valeurs Mobilières TD avec prise d'effet le 1^{er} septembre 2021.

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 2021

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	36,635	12 déc. 2021	0	2 671 363					
	131 280	40,540	13 déc. 2022	7 409 443						
	131 456	47,590	12 déc. 2023	6 492 612						
	141 668	52,460	11 déc. 2024	6 307 059						
	186 268	53,150	9 déc. 2025	8 164 126						
	157 224	65,750	12 déc. 2026	4 910 106						
	183 632	72,640	12 déc. 2027	4 469 603						
	352 268	69,390	12 déc. 2028	9 719 074						
	217 224	72,840	12 déc. 2029	5 243 787						
	220 432	71,880	12 déc. 2030	5 532 843						
	236 259	95,330	12 déc. 2031	389 827						
Total	1 957 711			58 638 481	2 671 363	175 062	218 827	16 977 487	21 221 859	30 352 253
Kelvin Tran	0	36,635	12 déc. 2021	0	710 783					
	11 496	40,540	13 déc. 2022	648 834						
	9 552	47,590	12 déc. 2023	471 773						
	9 188	52,460	11 déc. 2024	409 050						
	9 612	53,150	9 déc. 2025	421 294						
	8 748	65,750	12 déc. 2026	273 200						
	9 312	72,640	12 déc. 2027	226 654						
	9 540	69,390	12 déc. 2028	263 209						
	9 116	72,840	12 déc. 2029	220 060						
	12 852	71,880	12 déc. 2030	322 585						
	27 581	95,330	12 déc. 2031	45 509						
Total	116 997			3 302 168	710 783	20 896	25 658	2 026 466	2 488 327	4 042 985
Riaz Ahmed	0	40,540	13 déc. 2022	0	2 981 642					
	56 832	47,590	12 déc. 2023	2 806 932						
	57 188	52,460	11 déc. 2024	2 546 010						
	58 544	53,150	9 déc. 2025	2 565 984						
	50 192	65,750	12 déc. 2026	1 567 496						
	53 072	72,640	12 déc. 2027	1 291 772						
	53 292	69,390	12 déc. 2028	1 470 326						
	50 936	72,840	12 déc. 2029	1 229 595						
	51 696	71,880	12 déc. 2030	1 297 570						
	81 968	95,330	12 déc. 2031	135 247						
Total	513 720			14 910 933	2 981 642	47 092	58 865	4 567 015	5 708 769	25 977 099
Teri Currie	0	52,460	11 déc. 2024	0	2 278 972					
	0	53,150	9 déc. 2025	0	2 220 871					
	45 172	65,750	12 déc. 2026	1 410 722						
	48 792	72,640	12 déc. 2027	1 187 597						
	52 812	69,390	12 déc. 2028	1 457 083						
	76 992	72,840	12 déc. 2029	1 858 587						
	78 172	71,880	12 déc. 2030	1 962 117						
	84 193	95,330	12 déc. 2031	138 918						
Total	386 133			8 015 024	4 499 843	71 068	88 835	6 892 210	8 615 262	5 840 788
Greg Braca	0	52,460	11 déc. 2024	0	382 334					
	0	53,150	9 déc. 2025	0	520 828					
	0	65,750	12 déc. 2026	0	412 962					
	27 104	72,640	12 déc. 2027	659 711						
	36 344	69,390	12 déc. 2028	1 002 731						
	34 224	72,840	12 déc. 2029	826 167						
	33 604	71,880	12 déc. 2030	843 460						
	36 039	95,330	12 déc. 2031	59 464						
Total	167 315			3 391 534	1 316 124	73 231	91 539	7 101 937	8 877 421	3 208 294

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	
Michael Rhodes	0	52,460	11 déc. 2024	0	872 750					
	20 000	53,150	9 déc. 2025	876 600	232 148					
	22 052	65,750	12 déc. 2026	688 684						
	24 684	72,640	12 déc. 2027	600 809						
	32 276	69,390	12 déc. 2028	890 495						
	30 544	72,840	12 déc. 2029	737 332						
	29 984	71,880	12 déc. 2030	752 598						
	34 371	95,330	12 déc. 2031	56 712						
Total	193 911			4 603 230	1 104 898	66 711	83 388	6 469 612	8 087 015	2 365 897
Bob Dorrance	0	53,150	9 déc. 2025	0	4 750 311					
	0	65,750	12 déc. 2026	0	2 587 608					
	0	72,640	12 déc. 2027	0	2 730 450					
	132 436	69,390	12 déc. 2028	3 653 909						
	115 208	72,840	12 déc. 2029	2 781 121						
	134 608	71,880	12 déc. 2030	3 378 661						
	120 837	95,330	12 déc. 2031	199 381						
Total	503 089			10 013 072	10 068 369	107 298	134 123	10 405 798	13 007 248	80 284 245

- 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 2021 de 96,98 \$.
- 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. 2017	183 632	4 166 610	—	—	—	—
	12 déc. 2018	—	—	80 296	(18 225)	72 900	6 949 584
Kelvin Tran	12 déc. 2017	9 312	211 289	—	—	—	—
	12 déc. 2018	—	—	5 437	(1 234)	4 936	470 542
Riaz Ahmed	12 déc. 2017	53 072	1 204 204	—	—	—	—
	12 déc. 2018	—	—	20 557	(4 666)	18 664	1 779 201
Teri Currie	12 déc. 2017	48 792	1 107 090	—	—	—	—
	11 oct. 2018	—	—	6 609	(1 500)	6 001	517 796
	12 déc. 2018	—	—	20 371	(4 624)	18 495	1 763 135
Greg Braca	12 déc. 2017	27 104	614 990	—	—	—	—
	12 déc. 2018	—	—	37 987	(8 622)	34 488	3 287 754
Michael Rhodes³⁾	12 déc. 2016	—	—	20 046	0	24 396	2 325 644
	12 déc. 2017	24 684	560 080	—	—	—	—
	12 déc. 2018	—	—	35 586	(8 077)	32 309	3 079 971
Bob Dorrance	12 déc. 2017	122 004	2 768 271	—	—	—	—
	12 déc. 2018	—	—	51 088	(11 596)	46 382	4 421 627

1) Les UAP attribuées le 12 décembre 2018 ont été acquises et sont venues à échéance le 12 décembre 2021. Des détails supplémentaires sont donnés à la rubrique « Coefficient de paiement des UAP en 2021 » 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.

3) Les attributions d'actions fondées sur des actions comprennent les UAAC attribuées à M. Rhodes le 12 décembre 2016 et qui sont venues à échéance le 12 décembre 2021. Les UAAC ne sont pas réglées et demeureront en circulation jusqu'à ce que M. Rhodes prenne sa retraite ou quitte par ailleurs la banque.

Coefficient de paiement des UAP en 2021

Les UAP attribuées le 12 décembre 2018 ont été acquises et sont venues à échéance le 12 décembre 2021. 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 2021 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.

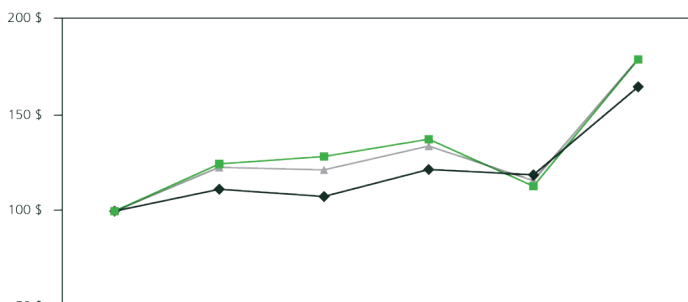
Le RTA de la banque pour la période de trois ans s'est établi à 39,7 % par rapport au RTA du groupe de référence de 49,1 %. En raison de la performance du RTA, le facteur de performance a été établi à 80 %, compte tenu d'une réduction de la valeur des UAP venant à échéance. En se basant sur les mêmes 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.

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.

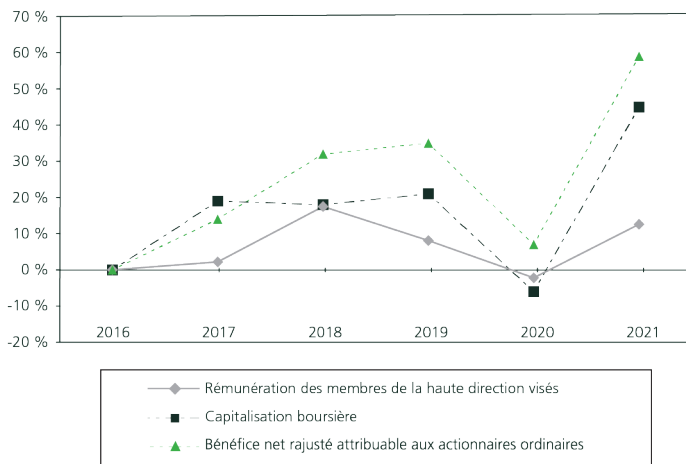
Valeur cumulative d'un investissement de 100 \$ en supposant le réinvestissement des dividendes (au prix établi par la banque aux termes du plan de réinvestissement des dividendes de la banque)



	2016	2017	2018	2019	2020	2021
La Banque Toronto-Dominion	100,0	124,8	128,7	137,8	113,1	179,7
Indice composé S&P/TSX	100,0	111,5	107,7	121,9	119,1	165,3
Indice composé S&P/TSX pour les banques	100,0	123,0	121,7	134,2	116,0	180,4

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 2016.



En utilisant 2016 comme année de référence, la rémunération totale versée aux cinq principaux membres de la haute direction visés a augmenté de 12,5 % comparativement à une croissance au cours de la même période de 59 % du bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires et de 45 % 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; en 2017, M. Pedersen a été un dirigeant de la banque pour une partie de l'année uniquement; en 2021, M. Tran a été chef des finances pour une partie de l'année uniquement et M. Dorrance 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 de bas de page 2 à la page 37 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 (%)
2021	37,44	14 400	0,26	163,7	0,02
2020	32,61	9 701	0,34	106,7	0,03
2019	36,06	12 233	0,29	136,3	0,03

1) Pour plus de détails sur les résultats rajustés de la banque, voir la note de bas de page 2 à la page 37 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 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 minimise les pratiques pouvant mener à une mauvaise conduite, qui favorise des résultats justes et cohérents, qui rapproche les intérêts des dirigeants et des employés et qui reconnaît et récompense l'apport inestimable de nos collègues. 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, structures et pratiques 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 2021, 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 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 ne faisant pas partie des minorités.

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, d'augmenter les salaires minimums pour des postes de premiers échelons à 18 \$ (ou plus) dans tous ses emplacements en Amérique du Nord et de rajuster les échelles salariales au besoin afin de maintenir des occasions de rémunération concurrentielles. 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, ainsi que les initiatives visant à reconnaître le rôle continu des employés qui ont permis à la banque de maintenir des services de base ininterrompus aux clients tout au long de la pandémie, y compris les éléments spécifiques suivants :

- examen des facteurs de performance de l'entreprise utilisés pour établir les attributions incitatives pour les plus de 60 000 employés qui participent aux plans incitatifs d'entreprise globaux de la banque, confirmant que les facteurs pour les employés étaient égaux 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 augmentations pour les employés étaient comparables à celles des dirigeants;
- offre d'une journée complète de bien-être, soit une journée de congé payée unique offerte aux collègues en 2021 pour qu'ils puissent se concentrer sur leur bien-être et prendre soin d'eux-mêmes; et
- approbation d'une attribution d'appréciation des collègues en 2021 consistant en une attribution unique de cinq actions de TD à plus de 85 000 employés non membres de la direction pour leur exprimer notre gratitude pour les efforts considérables qu'ils ont déployés tout au long de la pandémie pour soutenir la banque, ses clients et les collectivités au sein desquels nous exerçons nos activités.

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 77 à 81) 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 neuf 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 de gestion 2021 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.

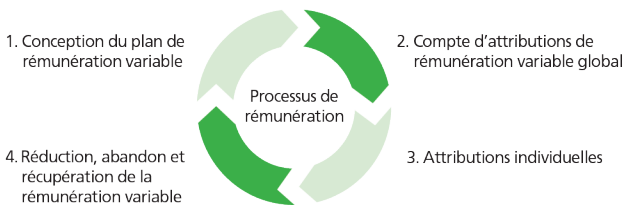
Culture de gestion des risques

La culture de gestion des risques est l'une des caractéristiques faisant partie intégral de la culture organisationnelle générale de la banque. Elle fait partie du cadre de mise en œuvre de la culture de TD, qui en assure l'orientation. Les ressources humaines, en collaboration avec la gestion des risques et la conformité globale, assurent la surveillance centrale de la culture au sein de la banque. Le comité du risque collabore avec le chef de la gestion des risques en matière de 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 intègre 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 importantes sont examinées par un comité d'examen et, par la suite, par le chef de la gestion des risques, qui examinent et approuvent les révisions confirmant que la structure des plans n'incite pas à la prise de risques qui dépassent l'appétit pour le risque de la banque. Lorsque les changements importants à ces plans sont approuvés par le chef de la gestion des risques, ils doivent aussi être examinés et approuvés par le CRH.

2. Compte d'attributions de rémunération variable global

Comme il est indiqué à la rubrique intitulée « Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction » à la page 44, 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 lie 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 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 59 à 68 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. En outre, le CRH examine et approuve les attributions de rémunération pour les chefs des fonctions de contrôle.

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 207 preneurs de risques importants en 2021 et 192 preneurs de risques importants en 2020, dans chaque cas compte non tenu des membres de la haute direction visés.

Rémunération versée en 2021

Le tableau ci-dessous présente sommairement la valeur totale de la rémunération versée aux preneurs de risques importants à l'égard des exercices 2021 et 2020. 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.

	2021		2020	
	Haute direction	Preneurs de risques importants	Haute direction	Preneurs de risques importants
<i>(en millions de dollars CA)</i>				
Nombre	7	207	5	192
Rémunération fixe				
Salaire ¹⁾	6,2	74,5	4,7	70,2
Attributions au titre de la rémunération variable				
Intéressement en espèces (non différé)	12,8	135,3	7,8	108,1
Unités d'actions (différées)	20,2	126,1	13,6	96,6
Options d'achat d'actions (différées)	8,3	24,7	5,6	18,0
Autre intéressement différé ²⁾	0,0	1,5	0,0	2,2
Autres				
Attributions garanties ³⁾	0,0	0,0	0,0	0,7
Attributions à l'embauche ⁴⁾	0,0	4,4	0,0	2,7
Indemnité de cessation des fonctions ⁵⁾	0,0	4,3	0,0	16,2

1) Le salaire représente le salaire annuel (ou l'équivalent) au 31 octobre 2021.

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) Aucune personne désignée comme un preneur de risques importants n'a reçu d'attribution garantie en 2021 comparativement à une personne en 2020. 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) Cinq personnes désignées comme preneurs de risques importants ont reçu des attributions à l'embauche en 2021 comparativement à trois personnes en 2020. Les attributions à l'embauche comprennent toute rémunération ponctuelle convenue au moment où l'employé a joint les rangs de la banque.

5) Six personnes désignées comme des preneurs de risques importants ont reçu des indemnités de cessation des fonctions en 2021, la plus importante indemnité de cessation des fonctions versée s'est établie à 1,6 million de dollars comparativement à douze personnes en 2020 avec la plus importante indemnité de cessation des fonctions de 3,4 millions 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.

	2021 ¹⁾		2020 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	68,0	414,3	45,8	308,2
Options d'achat d'actions	46,5	106,0	1,6	3,5
Autre intéressement différé ²⁾	0,0	7,4	0,0	7,8
Dont les droits ont été acquis				
Unités d'actions	152,1	179,8	104,0	162,7
Options d'achat d'actions	56,4	93,8	28,5	62,9
Autre intéressement différé ²⁾	0,0	0,0	0,0	0,0
Paiement au cours de l'année civile				
Unités d'actions	22,3	144,9	13,5	101,3
Options d'achat d'actions	23,4	39,5	6,0	12,3
Autre intéressement différé ²⁾	0,0	2,9	0,0	2,8

1) D'après le cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX qui s'établissait à 96,98 \$ le 31 décembre 2021 et à 71,92 \$ le 31 décembre 2020.

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 effective, 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 2021.

PRESTATIONS EN VERTU DES PLANS DE RETRAITE

- M. Masrani, M. Tran, 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 et M. Rhodes a participé à un plan de retraite complémentaire à l'intention des dirigeants appelé plan de retraite à l'intention des dirigeants (Canada). Ces deux plans prévoient 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 et M. Rhodes participent 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 aux membres de la haute direction visés qui participent à ce plan, 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/agrée 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. Tran, M. Ahmed et M ^{me} Currie.
Formule de calcul de la rente	<p>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.</p> <p>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.</p>
Gains moyens de fin de carrière	<p>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 au moyen de la formule de calcul a, b ou c ci-dessous qui offre la rente la plus élevée :</p> <ol style="list-style-type: none"> salaire sans intéressement annuel en espèces (maximum de 35 ans); 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 pour les années de service qui suivent (maximum de 30 ans au total); ou 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 les gains ouvrant droit à pension maximums liés au niveau du dirigeant au 31 octobre de chaque année. <p>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.</p>
Âge normal 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.

Plan de retraite à l'intention des dirigeants (Canada)

M. Rhodes compte des années de service décomptées dans 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. M. Rhodes a participé à ce plan lorsqu'il travaillait au Canada, mais il est devenu un membre suspendu lorsqu'il a été transféré aux États-Unis et il n'a accumulé aucune année de service décomptée

depuis la date de son transfert. 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. 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. Rhodes.
Formule de calcul de la rente	<p>La rente la plus élevée correspondant à 2 % des gains moyens de fin de carrière multipliés par les années de service décomptées à compter de la date de participation au plan de retraite enregistré (maximum de 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).</p> <p>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 pour tenir compte 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.</p>
Gains moyens de fin de carrière	<p>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 au montant le plus élevé entre les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • gains ouvrant droit à pension (salaire, plus intéressement annuel en espèces jusqu'à un maximum de 120 % du salaire) gelés au 31 octobre 2012 (maximum de 35 ans); ou • les gains ouvrant droit à pension maximums liés au niveau du dirigeant au 31 octobre de chaque année.
Âge normal de la retraite	65 ans.
Exigences d'acquisition	<p>Le dirigeant doit remplir au moins une des deux exigences d'acquisition suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 55 ans et 10 années de service continu auprès de TD; ou ◦ le total de l'âge et des années de service continu auprès de TD est égal ou supérieur à 80 ans.
Réduction pour départ à la retraite anticipé	La tranche de la rente de retraite du dirigeant qui provient du plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants est réduite selon un équivalent actuariel si les paiements commencent avant l'âge de 65 ans.
Forme de versement de la rente	La tranche de la rente de retraite du dirigeant qui provient du plan de retraite à l'intention des dirigeants est versée la vie durant du dirigeant. D'autres formes facultatives de versement sont offertes selon un équivalent actuariel.
Autres considérations	Le plan 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. M. Masrani, M. Tran, M. Ahmed et M^{me} Currie 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. Tran, 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 21 027 \$ prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada) en 2021. Tous les membres de la haute direction visés qui sont des participants actifs du régime versent les cotisations maximales.
Âge normal 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 2021, la rente maximum est de 3 245 \$ par année de participation.

Plan de retraite à prestations déterminées (Canada) de TD

La banque offre un plan de retraite à prestations déterminées agréé aux employés canadiens afin de les aider à prévoir leur retraite. M. Rhodes a participé au plan de retraite à prestations déterminées (Canada) de TD lorsqu'il travaillait au Canada, mais est devenu membre suspendu lorsqu'il a été transféré aux États-Unis et il n'a accumulé aucune année de service décomptée dans le plan depuis sa date de transfert. Ce plan a été fermé aux nouveaux employés embauchés après le 1^{er} janvier 2019. 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. Rhodes.
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	1,0 % du salaire à concurrence du plafond fixé par l'État plus 6,5 % du salaire au-delà du plafond fixé par l'État, à concurrence du maximum applicable de 21 027 \$ prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada) en 2021. Tous les membres de la haute direction visés qui sont des participants actifs du régime versent les cotisations maximales.
Âge normal de la retraite	65 ans.

Réduction pour départ à la retraite anticipé	Les rentes versées aux termes du plan de retraite à prestations déterminées (Canada) de TD sont réduites selon un équivalent actuariel si les versements commencent avant 65 ans.
Forme de versement de la rente	Les paiements prennent la forme d'une rente viagère versée au 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 2021, la rente maximum est de 3 245 \$ 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 et M. Rhodes.
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 normal 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 2020 et le 31 octobre 2021.

Nom	Années de service décomptées		Rente (de retraite) annuelle payable		Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2020 ³⁾⁴⁾	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs en 2021 ⁵⁾	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs en 2021 ⁶⁾	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2021 ³⁾⁴⁾
	31 octobre 2021 ¹⁾	À 65 ans	31 octobre 2021	À 65 ans ²⁾				
Bharat Masrani ⁷⁾	35	35	1 374 300 \$	1 374 300 \$	23 254 000 \$	0 \$	(335 300 \$)	22 918 700 \$
Kelvin Tran	22	35	200 800 \$	379 300 \$	2 852 700 \$	533 300 \$	(444 600 \$)	2 941 400 \$
Riaz Ahmed	25	31	499 100 \$	608 700 \$	8 320 900 \$	333 200 \$	(774 300 \$)	7 879 700 \$
Teri Currie ⁸⁾	21	29	433 800 \$	577 300 \$	6 779 700 \$	320 800 \$	(669 600 \$)	6 430 900 \$
Michael Rhodes	3	3	65 520 \$	65 520 \$	575 300 \$	0 \$	38 100 \$	613 400 \$

- 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 15 ans pour M. Masrani, 22 ans pour M. Tran, 25 ans pour M. Ahmed et 17 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 2021.
- 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). Sa rente au Royaume-Uni est fondée sur les soldes au 22 octobre 2021. 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 2020	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs en 2021 ¹⁾	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2021
Greg Braca ²⁾	961 180 \$	27 695 \$	1 419 033 \$
Michael Rhodes ²⁾	350 983 \$	27 695 \$	456 894 \$

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 du membre de la haute direction visé.

2) La rémunération 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 1,2560 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 2021;
- cours de clôture de l'action ordinaire à la TSX le 31 décembre 2021 de 96,98 \$; et
- prestations de retraite calculées selon la date de fin d'exercice du 31 octobre 2021.

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	38,1	0,0	(49,5)	0,0
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(1,0)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	7,1	0,0	7,1
Total	0,0	38,1	7,1	(50,5)	7,1
Kelvin Tran					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	0,0	3,3	(2,5)	3,3
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(0,1)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	2,5	0,0	2,5
Total	0,0	0,0	5,8	(2,6)	5,8
Riaz Ahmed					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	9,8	0,0	(11,4)	0,0
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(0,4)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	4,0	0,0	4,0
Total	0,0	9,8	4,0	(11,8)	4,0
Teri Currie					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	14,0	0,0	(3,2)	0,0
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(0,3)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	5,0	0,0	5,0
Total	0,0	14,0	5,0	(3,5)	5,0
Greg Braca					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	11,6	0,0	(3,7)	0,0
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	4,8	0,0	4,8
Total	0,0	11,6	4,8	(3,7)	4,8
Michael Rhodes					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	10,5	0,0	(4,5)	0,0
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(0,1)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	4,2	0,0	4,2
Total	0,0	10,5	4,2	(4,6)	4,2

- 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 du plan d'options d'achat d'actions.
- 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.

Arrangements de M. Dorrance

En juin 2021, la banque a annoncé que M. Dorrance prenait sa retraite de ses fonctions de chef de groupe, Services bancaires de gros, Groupe Banque TD et président du conseil, chef de la direction et président, Valeurs Mobilières TD avec prise d'effet le 31 août 2021. Avec prise d'effet le 1^{er} septembre 2021, M. Dorrance est devenu conseiller spécial et président du conseil, Valeurs Mobilières TD où il continue à apporter son expertise et à fournir ses conseils aux courtiers, à la banque et à l'équipe de direction. Dans le cadre de ces fonctions, M. Dorrance reçoit un niveau réduit de rémunération ainsi que le maintien de certains avantages sociaux. Ses UAD seront rachetables à la fin de son mandat de conseiller spécial.

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 ¹⁾	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 et à intéressement fondé sur des titres de capitaux propres proportionnel en fonction du nombre de jours travaillés au cours de l'année.	Admissible à un intéressement en espèces proportionnel en fonction du nombre de jours travaillés au cours de l'année. Doit être encore à l'emploi à la date d'attribution 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	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. Les 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	Acquisition immédiate de toutes les UAAC dont les droits ne sont pas acquis et les UAAC sont rachetables au moment de la cessation des fonctions, sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite.	Perdus	Toutes les UAAC dont les droits ne sont pas acquis le deviennent immédiatement et sont rachetables au moment de la cessation des fonctions
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 2021, le CRH a modifié la disposition en matière de cessation des fonctions non motivée du plan de rémunération de la haute direction et de tous les plans à rémunération différée. À la date d'effet du changement, en cas de cessation des fonctions non motivée, le participant continuera à avoir droit à toutes les attributions d'unités d'actions et d'options d'achat d'actions en circulation (sous réserve du respect des dispositions relatives à la conduite).

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 inaccessibles, fondées sur la performance et à acquisition conditionnelle en cas d'une cessation des fonctions non motivée);
- Le refus de signer une convention de participation; et
- Le refus d'attester la conformité aux dispositions relatives à la conduite.

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 inaccessibles) 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 2021, 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 1 824 672 626 actions ordinaires en date du 31 décembre 2021.

	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							
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs							
Plan d'intéressement en actions de 2000	0,77 %	13 970 561	71,05 \$	0,54 %	9 785 057	1,30 %	23 755 618
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs							
	—	—	—	—	—	—	—
Total	0,77 %	13 970 561	71,05 \$	0,54 %	9 785 057	1,30 %	23 755 618

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 53. 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'antidote 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 prévoit l'octroi de droits à la plus-value des actions, la banque n'en a accordé aucun jusqu'à présent.
Transfert/cession d'options d'achat d'actions	Les options d'achat d'actions peuvent être transférées par voie de testament et en vertu du droit successoral. Avec le consentement de l'administrateur du plan et si la loi l'autorise, les options d'achat d'actions peuvent être cédées au conjoint ou à la société de portefeuille privée, au fiduciaire, au dépositaire, au liquidateur, au REER ou FERR du participant ou du conjoint.
Circonstances dans lesquelles une personne n'est plus autorisée à participer	<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. Les 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 initiale^{1/}.• 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> <ol style="list-style-type: none">i) une augmentation du nombre d'actions réservées aux termes du plan;ii) une diminution du prix d'exercice d'une attribution en cours ou une annulation et une réémission d'une attribution à des conditions différentes ayant pour effet d'entraîner une diminution du prix d'exercice des options attribuées;iii) le report de la date d'expiration initiale d'options d'achat d'actions;iv) le rétablissement de l'admissibilité des administrateurs externes à de nouvelles attributions aux termes des plans;v) une modification qui aurait pour effet de permettre le transfert d'une attribution à des fins autres que la planification ou le règlement normal d'une succession;vi) toute modification visant à éliminer ou dépasser le plafond de participation des initiés précisé dans la section portant sur les plafonds des attributions du plan; etvii) 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

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.

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 2021 :

Taux	Description	2021	2020	2019
Dilution	Par dilution, on entend le nombre d'options d'achat d'actions en circulation, divisé par le nombre total d'actions en circulation	0,67 %	0,72 %	0,70 %
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	1,34 %	1,50 %	1,59 %
Taux d'absorption	Par taux d'absorption, on entend le total des options d'achat d'actions émises au cours d'un exercice, divisé par le nombre total moyen pondéré d'actions en circulation pour l'exercice	0,12 %	0,11 %	0,12 %

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

Les cinq 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.

La proposition 1 a été soumise par SumOfUs, organisme de défense et communauté virtuelle enregistré dans le District de Columbia, aux États-Unis, à titre de proposition conjointe pour le compte de Carole et John Holmes, Dorothy Dunlop, Louise H. Brownlee, Charles Lubiniecki, Dr. Michael Fernando Medicine Professional Corporation, Louise Hager, Patricia McMaster, France de la Fontaine et Kathleen Moleski, qui sont tous des actionnaires de la banque.

Les propositions 2 à 4 ont été soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (« MÉDAC »), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3.

La proposition 5 a été soumise par Vancity Investment Management Ltd. (Vancity), 815 West Hastings Street, bureau 700, Vancouver (Colombie-Britannique) V6C 1B4, pour le compte du Fonds Catégorie IA Clarington Inhance PSR actions canadiennes et du Fonds IA Clarington Inhance PSR revenu mensuel.

Proposition 1

Aucun nouveau financement aux combustibles fossiles

IL EST RÉSOLU CE QUI SUIT : Les actionnaires demandent à La Banque Toronto-Dominion (« TD ») d'adopter une politique visant à ne pas financer l'approvisionnement en nouveaux combustibles fossiles, y compris le financement de sociétés qui explorent ou mettent en valeur des réserves de pétrole et de gaz d'ici à la fin de 2022, dans tous les marchés et toutes les régions, dans le but de limiter le réchauffement climatique à 1,5°C, et de rendre compte chaque année aux actionnaires de ses plans et progrès dans l'atteinte de cet objectif.

Déclaration à l'appui :

Les investisseurs reconnaissent les récents engagements de TD en matière de changements climatiques, y compris un engagement d'atteindre un niveau net zéro d'émissions d'ici 2050, conformément à l'Accord de Paris, aux cibles intermédiaires qui n'ont pas encore été publiées et à son engagement au sein du Partnership for Climate Accounting Financials (PCAF).

TD continue toutefois d'avoir une grande exposition aux combustibles fossiles.

TD est le neuvième bailleur de fonds de combustibles fossiles en importance dans le monde et occupe le septième rang pour le plus grand nombre de financements de nouveaux projets de combustibles fossiles depuis que l'Accord de Paris a été signé en 2015. En outre, TD se classe parmi les 40 plus importantes entreprises qui financent l'énergie au charbon¹⁾. En continuant à financer des entreprises et des projets liés aux combustibles fossiles, TD ne pourra pas atteindre son engagement d'avoir un niveau net zéro d'émissions, à moins qu'elle ne procède à d'importants changements.

Le rapport 2021 du GIEC indique qu'un réchauffement de plus 1,5°C aura des répercussions importantes sur la fréquence et la gravité des phénomènes météorologiques extrêmes²⁾, ce qui entraînera des conséquences catastrophiques sur les plans économique, social, sanitaire et environnemental. Le rapport 2021 de l'Agence internationale de l'énergie (AIE) décrivant la voie à suivre pour atteindre le niveau Net Zéro d'ici 2050 indique que, pour atteindre un réchauffement maximum de 1,5°C d'ici 2050, il ne doit y avoir aucun nouveau développement d'actifs de combustibles fossiles de quelque nature que ce soit³⁾. Bien que TD se soit engagée à n'accorder aucun financement à des projets dans l'Arctique, y compris dans la Réserve faunique nationale de l'Arctique, elle ne s'est pas engagée à cesser de financer les sociétés de combustibles fossiles qui pourraient encore se développer dans cette région. Le financement des entreprises représente 90 % de l'ensemble du financement du pétrole et du gaz classique⁴⁾ et l'élimination du financement direct de projets spécifiques ne réduit pas le risque d'expansion des combustibles fossiles.

1) <https://www.ran.org/wp-content/uploads/2021/03/Banking-on-Climate-Chaos-2021.pdf>

2) https://www.ipcc.ch/report/ar6/wg1/downloads/report/IPCC_AR6_WGI_SPM.pdf

3) <https://www.iea.org/reports/net-zero-by-2050> pg 21

4) <https://iea.blob.core.windows.net/assets/ef8ffa01-9958-49f5-9b3b-7842e30f6177/WEI2020.pdf> pg 161

La COP26 et la Glasgow Financial Alliance to Net-Zero demandent une « décarbonisation progressive mais rapide »⁵⁾ du secteur financier mondial. Il est essentiel que TD protège la valeur pour les actionnaires en ouvrant la voie à une décarbonisation rapide, en mettant fin aux financements du développement de nouveaux combustibles fossiles et en maintenant un avantage concurrentiel dans les secteurs bancaires canadien et mondial.

Les risques physiques et financiers que les changements climatiques font peser sur les investisseurs à long terme sont systémiques, touchent l'ensemble des portefeuilles, ils ne peuvent être couverts ni diversifiés. Par conséquent, les mesures prises par les sociétés qui touchent directement ou indirectement le climat présentent des risques pour le système financier dans son ensemble et pour tous les portefeuilles des investisseurs. Afin de gérer ce risque systémique de portefeuille, les investisseurs doivent aller au-delà de la divulgation de renseignements et des cadres de gestion des risques liés au climat propres à chaque société et se concentrer sur la responsabilisation d'un nombre relativement restreint de grandes entreprises dont les mesures sont un moteur important des changements climatiques.

L'adoption d'une politique à court terme visant à mettre fin à l'expansion des combustibles fossiles aidera TD à atteindre ses objectifs de niveau net zéro d'émissions tout en protégeant et en conservant la valeur pour les actionnaires.

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

Le conseil d'administration estime que l'adoption de la politique suggérée dans la proposition ne serait ni dans l'intérêt véritable de la banque et de ses actionnaires ni conforme à la raison d'être de la banque. La banque s'est engagée à soutenir une transition juste et ordonnée vers une économie à faibles émissions de carbone aussi rapidement que possible. Pour atteindre cet objectif, la banque mobilise des ressources et améliore ses politiques et pratiques en fonction de l'évolution de nouvelles technologies et des politiques publiques ainsi que des lois et règlements applicables. La politique suggérée dans la proposition n'est pas compatible avec une transition juste et ordonnée. En outre, la proposition est trop prescriptive dans la mesure où elle vise à limiter l'exercice par le conseil de son jugement commercial en dictant la manière dont la banque doit être gérée pour atteindre sa cible de zéro émission nette.

Le gouvernement canadien s'est fermement engagé à atteindre l'objectif de zéro émission nette et, en tant que participant au Conseil d'actions en matière de finance durable du gouvernement fédéral et dans le cadre de l'engagement de TD en tant que membre de l'alliance bancaire Net Zéro des Nations Unies (alliance) à laquelle elle s'est jointe en 2021, TD a un rôle important à jouer pour favoriser le bon fonctionnement du marché financier durable qui donnera confiance aux investisseurs au Canada, protégera la résilience du secteur financier canadien et soutiendra la vigueur économique générale à long terme du Canada.

L'ambitieux plan d'action sur les changements climatiques global de la banque adopté par le conseil et annoncé en 2020 s'appuie sur les progrès accomplis par TD et positionne la banque comme un acteur central dans le travail nécessaire pour permettre la transition vers une économie à faibles émissions de carbone à un rythme réalisable, juste et ordonné. Dans le cadre de son plan d'action sur les changements climatiques, la banque a annoncé un objectif d'atteinte d'un niveau de zéro émission nette de gaz à effet de serre (GES) associée à son exploitation et à ses activités de financement d'ici 2050, conformément aux principes connexes de l'Accord de Paris, et elle a également annoncé une cible intermédiaire de 25 % de réduction de ses émissions de portée 1 et de portée 2 (d'exploitation) d'ici 2025. Dans son rapport sur l'action climatique 2021 qui devrait être publié en mars 2022, TD annoncera des cibles intermédiaires pour les émissions de portée 3 (financées) pour les secteurs de l'énergie et de l'électricité, qui sont les secteurs les plus intensifs en carbone où l'impact le plus important peut être obtenu.

5) <https://racetozero.unfccc.int/wp-content/uploads/2021/04/GFANZ.pdf> pg 6

Le besoin de continuer à investir dans la production responsable des combustibles fossiles durant la période de transition afin de faciliter une transition juste et ordonnée a été reconnu par des décideurs politiques comme la Commission européenne et par des organismes experts comme l'Agence internationale de l'énergie (AIE), y compris son plus récent rapport intitulé *Net Zero Emissions by 2050* (NZE) qui constitue la base actuellement utilisée par TD et certaines autres grandes banques comme référence pour établir leurs propres objectifs de réduction des émissions pour 2030. Le rapport NZE démontre que si tous les investissements dans le pétrole devaient être suspendus immédiatement, la demande de pétrole serait nettement supérieure à l'offre, ce qui entraînerait une augmentation durable des prix de l'énergie, avec des répercussions économiques et sociales négatives importantes. Ce décalage entre l'offre et la demande pourrait également entraîner des pénuries de carburant, qui pourraient être encore aggravées par un manque d'accès à un approvisionnement mondial stable. Ces incidences économiques et sociales négatives seraient pires dans les régions du Canada dont les économies et les emplois dépendent de manière disproportionnée de la production et du traitement des combustibles fossiles. En continuant de soutenir les clients industriels qui s'engagent dans des démarches de transition responsables et crédibles, les démarches du Canada et de TD visent une transition juste et ordonnée, qu'elles soutiendront, pour environ 600 000 Canadiens dont les emplois dépendent, directement ou indirectement, de ces activités (selon le Cahier d'information sur l'énergie, 2021-2022 de Ressources naturelles Canada, citant des données de 2020).

Le plan d'action sur les changements climatiques de TD consiste à aider les clients du secteur des combustibles fossiles dans leur transition, en fixant des cibles pour les émissions de GES financées de portée 3, qui comprennent les émissions de GES de portée 1, de portée 2 et de portée 3 des clients. La démarche de TD se veut globale et vise les émissions de l'ensemble de la chaîne de valeur, y compris les activités en aval (côté demande) et en amont (côté offre). Conformément à cette démarche, la banque a mobilisé des ressources humaines et financières considérables pour aider les clients engagés dans des parcours de transitions responsables et crédibles, en mettant l'accent sur les secteurs à forte intensité de carbone. Par exemple, le groupe Finance durable et Transitions d'entreprises de Valeurs Mobilières TD a été créé afin de conseiller et de soutenir les clients dans leur transition et de saisir les occasions liées à un monde carboneutre d'ici 2050. Le groupe rassemble un large éventail d'expertises provenant, entre autres, des domaines des marchés des capitaux, des services bancaires d'investissement, des politiques climatiques, des risques liés au climat, des conseils en matière de cadres, des conseils en développement durable des entreprises, de la présentation de l'information et de la recherche sur les enjeux ESG. En outre, la banque a fixé en 2017 une cible de 100 milliards de dollars sous forme de prêts, de financements, de services de gestion des actifs et d'autres programmes d'ici 2030 et, à la fin de 2021, TD avait versé plus de 86 milliards de dollars envers cette cible.

La banque exerce ses activités dans le secteur hautement réglementé des services financiers et son autorité de réglementation du secteur bancaire canadien a fait part de son intention du publier des directives pour la gestion des risques liés aux changements climatiques. Par conséquent, le conseil estime qu'il serait prématuré d'adopter les mesures proposées dans la proposition puisqu'elles pourraient ne pas correspondre à ces directives ou pourraient faire en sorte qu'il soit plus difficile pour la banque de les respecter.

La banque a adopté des politiques et des cibles pour s'assurer que ses activités sont menées en conformité avec les pistes visant à limiter le réchauffement de la planète à 1,5 C et s'est engagée à rendre compte chaque année aux actionnaires de ses plans et des progrès réalisés pour atteindre cette cible, comme le demande la proposition. La *Loi sur les banques* (Canada) prévoit que le conseil d'administration gère ou supervise la gestion des activités et des affaires de la banque. Comme il est indiqué ci-dessus et dans le rapport ESG et le rapport sur l'action climatique de la banque, le conseil a exercé son jugement commercial pour approuver les plans et les politiques permettant d'atteindre la cible envisagée par la proposition et s'est engagé à rendre compte aux actionnaires de ses progrès à cet égard. En demandant l'arrêt du financement de nouveaux approvisionnements en combustibles fossiles d'ici à la fin de 2022, la proposition vise à limiter l'exercice par le conseil de ses fonctions en dictant la manière dont la banque doit être gérée pour atteindre ses objectifs climatiques et, en tant que telle, elle est trop prescriptive.

Étant donné le rôle actif que joue TD pour soutenir une transition juste et ordonnée vers une économie à faibles émissions de carbone à un rythme réalisable, les programmes et les pratiques en place pour soutenir cette transition, les antécédents de la banque en matière d'évolution continue de ces politiques et pratiques au fur et à mesure de l'évolution de facteurs comme la technologie et la science, les directives imminentes des autorités de réglementation et le fait que la proposition est trop prescriptive, le conseil estime que l'adoption de la proposition ne serait pas dans l'intérêt véritable de la banque, de ses actionnaires, de ses employés et des clients et économies soutenus par la banque. Par conséquent, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter contre cette proposition.

Proposition 2

Devenir une société « d'intérêt social »

Il est proposé que la banque analyse la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social et en fasse rapport aux actionnaires lors de la prochaine assemblée annuelle.

Depuis 2002, les banques doivent rendre compte de leur contribution à la société quant à leur performance non seulement économique, mais aussi sociale et environnementale. Vingt ans plus tard, les banques doivent pousser plus loin leur engagement à une prospérité inclusive, écologique et durable en analysant la possibilité de devenir une entreprise d'intérêt social, comme le fait déjà la Banque de développement du Canada (BDC), en ajustant ses règlements internes. « Introduite dans l'état du Maryland en 2010 et aujourd'hui adoptée dans 36 États américains⁶⁾ », en Colombie-Britannique⁷⁾ et prévue par le projet de loi 797⁸⁾, la société d'intérêt social se caractérise notamment par les éléments suivants⁹⁾ :

1. Le but de la Société doit inclure [...] la création d'un impact positif sur la société et l'environnement, pris dans son ensemble, des activités et des opérations de la Société [...]
2. Les administrateurs de la Société doivent orienter leurs décisions à l'égard de la Société en considérant [...] les intérêts à court terme et à long terme de la Société, incluant [...] les intérêts des actionnaires, employés, fournisseurs, créanciers et consommateurs de la Société, de même que des gouvernements et de l'environnement [les parties intéressées], ainsi que la communauté et société au sein de laquelle la Société opère ses activités.
3. Dans l'exercice de ses fonctions et pour déterminer ce qui est dans l'intérêt de la Société, chaque administrateur peut considérer les Parties intéressées dans leur ensemble et ne sera pas tenu de donner préséance à l'intérêt particulier d'une partie intéressée. [... 4... 5.]

Le P^r Henry Mintzberg (McGill) dit que « les initiatives de responsabilité sociale d'entreprise qui réussissent n'arriveront jamais à compenser les effets de l'irresponsabilité sociale d'entreprise ou à y remédier¹⁰⁾ ». L'entreprise d'intérêt social permet d'enchâsser, dans les statuts de la banque, son engagement à œuvrer dans l'intérêt général du public et à rendre compte de l'impact de ses actions sur l'ensemble des parties prenantes.

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

Le conseil d'administration ne croit pas qu'il soit nécessaire ni utile d'effectuer l'analyse suggérée dans la proposition et recommande par conséquent aux actionnaires de voter contre la proposition.

En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), il n'est juridiquement pas possible pour la banque de donner effet aux changements suggérés. Plus important encore, en tant qu'organisation axée sur les objectifs, la banque s'est déjà engagée à créer de la valeur pour ses actionnaires en enrichissant la vie de ses clients et collègues et des collectivités au sein desquelles elle exerce ses activités. Les progrès de la banque dans la réalisation de ses objectifs sont suivis par référence aux mesures et présentés dans son rapport annuel ESG.

La banque exerce ses activités dans un cadre juridique de gouvernance bien établi qui permet déjà au conseil de tenir compte des intérêts de toutes les parties prenantes de la banque dans sa surveillance de la banque. Un changement du cadre juridique, même s'il était possible, entraînerait une incertitude dans le cadre décisionnel du conseil sans offrir de souplesse supplémentaire à la banque pour tenir compte des intérêts de ses diverses parties prenantes dans la mise en œuvre de sa stratégie et la conduite de ses activités.

6) OSLER, HOSKIN & HARCOURT, « La Colombie-Britannique introduit la « société d'intérêt social » (benefit company) dans sa législation », *Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l.* (17 juin 2020) <http://www.osler.com/fr/ressources/reglements/2020/la-colombie-britannique-introduit-la-societe-d-interet-social-benefit-company-dans-sa-legislat>

7) « Bill M 209 — 2019 : Business Corporations Amendment Act (No. 2), 2019 » (15 mai 2019) <https://www.bclaws.gov.bc.ca/civix/document/id/bills/billsprevious/4th41st:m209-3>

8) « Projet de loi n° 797, Loi modifiant la Loi sur les sociétés par actions afin d'y intégrer l'entreprise à mission — Assemblée nationale du Québec » <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-797-42-1.html>

9) « Canada — Corporation — No | Certified B Corporation » <https://bcorporation.net/canada-corporation-no>

10) Craig RYAN, « B Corps transformant la responsabilité sociale d'entreprise », *BDC.ca* (13 septembre 2020) <https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/blogue/l-avenir-c-est-maintenant-b-corps-transforment-responsabilite-sociale-d-entreprise>

Une analyse du type proposé par le MÉDAC a été entreprise par deux importantes banques américaines qui ont fait un rapport s’y rapportant. Ces rapports présentent diverses considérations juridiques et pratiques qui ont amené les conseils de ces institutions à conclure qu’une conversion en une société d’intérêt social n’était ni appropriée, ni nécessaire ni dans l’intérêt véritable de la société. À cet égard, il est important de souligner qu’aucune importante banque de dépôt en Amérique du Nord n’est constituée en tant que société d’intérêt social.

Compte tenu de ce qui précède, le conseil d’administration recommande aux actionnaires de voter contre la proposition.

Proposition 3

Vote consultatif sur la politique environnementale

Il est proposé que la banque se dote d’une politique de vote consultatif annuel au regard de ses objectifs et de son plan d’action en matière environnementale et climatique.

Lors des assemblées annuelles d’actionnaires des banques de 2018, nous présentions aux banques une proposition d’actionnaires les invitant à publier annuellement un bref rapport permettant à leurs actionnaires d’évaluer leur exposition au risque climatique ainsi que leur contribution à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. La lecture de vos rapports de développement durable et de responsabilité sociale témoigne des actions prises ou envisagées pour permettre l’activation d’une économie propre au pays au cours des prochaines années.

Un rapport publié en décembre 2020 par le Rainforest Action Network¹¹⁾ nous conduisait à nous interroger sur la pertinence des objectifs et des plans d’action proposés. Selon ce rapport, la RBC, la TD et la Scotia se situaient dans les 10 premières sociétés au monde pour le financement des combustibles fossiles, fournissant plus de 89 G\$ aux sociétés pétrolières en 2019. La BMO et la CIBC occupaient les 16^e et 21^e rangs, avec un total de près de 42 G\$.

Cet engagement dans le financement de telles activités et son caractère soutenu au cours des dernières années est loin du type de comportements souhaité pour faire face aux constats alarmants présentés dans le projet de rapport publié en juin 2021 par le Groupe d’experts intergouvernemental sur l’évolution du climat (GIEC). Bien plus alarmiste que le rapport final publié 2014, ce projet estime que, quel que soit le rythme de réduction des émissions de gaz à effet de serre, les conséquences dévastatrices du réchauffement sur la nature et l’humanité qui en dépend vont s’accélérer et devenir douloureusement palpables bien avant 2050¹²⁾ : « La vie sur Terre peut se remettre d’un changement climatique majeur en évoluant vers de nouvelles espèces et en créant de nouveaux écosystèmes. L’humanité ne le peut pas », notent ainsi ces experts.

Ajoutons à ces données, la préoccupation du gouverneur général de la Banque du Canada, Tiff Macklem, qui, dans un discours prononcé en novembre 2020, plaidait pour une action plus rapide du pays pour s’attaquer aux changements climatiques, afin d’éviter les répercussions économiques qu’ils pourraient avoir sur les ménages et les entreprises. Il invitait les institutions financières à mieux évaluer les risques auxquels elles font face dans ce domaine¹³⁾.

Pour l’ensemble de ces raisons, il est proposé que la Banque accepte de se dote d’une politique de vote consultatif au regard de ses objectifs et de son plan d’action en matière environnementale et climatique, afin de vérifier s’ils répondent aux attentes de leurs actionnaires et de toutes les parties prenantes.

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

Le conseil ne croit pas qu’un vote consultatif annuel des actionnaires sur un seul élément de la stratégie d’entreprise comme la politique sur les changements climatiques puisse fournir une orientation utile au conseil dans l’exercice de ses responsabilités. Par conséquent, le conseil recommande aux actionnaires de voter contre la proposition.

11) <https://www.ran.org/bankingonclimatechange2020/>

12) <https://www.lesechos.fr/monde/enjeux-internationaux/rapport-du-giec-sur-le-climat-une-fuite-qui-change-la-donne-avant-la-cop-26-1326324>

13) <https://www.finance-investissement.com/nouvelles/economie-et-recherche/changements-climatiques-la-banque-du-canada-veut-presenter-le-pas/>

La politique environnementale est l'un des éléments importants de la stratégie d'entreprise. Lorsqu'il approuve la stratégie de la banque, le conseil tient compte de nombreux commentaires de diverses parties prenantes, notamment des actionnaires, des clients, des analystes, des autorités de réglementation, des agences de notation, des ONG, ayant un intérêt particulier pour divers aspects des stratégies et de la performance de la banque en matière d'enjeux ESG. Ces commentaires éclairent le jugement commercial du conseil lorsqu'il approuve les compromis nécessaires entre les priorités stratégiques pour atteindre la stratégie d'entreprise de la banque.

Dans le cadre de ce processus, la banque est exposée à tous les renseignements pertinents se reportant à la situation et aux perspectives financières et concurrentielles de la banque. Le volume, la complexité et la sensibilité à la concurrence de ces renseignements sont tels qu'il n'est pas pratique de les rendre tous publics. Par conséquent, le conseil estime qu'il ne serait pas possible, d'un point de vue pratique, de fournir aux actionnaires des renseignements suffisants pour leur permettre de prendre une décision éclairée sur une résolution consultative comme le suggère la proposition.

Même si ces renseignements pouvaient être mis à la disposition des actionnaires, en l'absence d'un menu de choix à considérer, un tel vote n'aboutirait pas à un consensus réalisable de la part des actionnaires à prendre en considération par le conseil.

Les considérations qui précèdent s'appliquent particulièrement à la banque, avec ses centaines de milliers d'actionnaires nationaux et étrangers, institutionnels et individuels.

C'est sans doute en reconnaissance de ces complexités que le cadre juridique de la gouvernance de la banque confère au conseil d'administration le pouvoir exclusif et l'entière responsabilité de l'approbation de la stratégie d'entreprise de la banque. Le cadre reconnaît également le dynamisme nécessaire à l'établissement et la mise en œuvre de la stratégie, qui n'est pas un exercice annuel. Dans ce cadre, le recours des actionnaires qui ne sont pas satisfaits de la stratégie ou de la performance générale de la banque est assuré par le vote annuel des actionnaires sur l'élection des administrateurs.

Les inconvénients éventuels associés aux votes consultatifs sur les plans de transition climatique ont également été reconnus par les Principes pour l'investissement responsable, soutenus par les Nations Unies, qui, dans son exposé de février 2022 intitulé « Climate Transition Plan Votes : Investor Briefing » a conclu que les avantages des votes sur les plans de transition climatique en tant que mécanisme de promotion d'une action climatique globale semblent être contrebalancés par les risques et les conséquences involontaires éventuelles de ces votes.

Compte tenu de ce qui précède, le conseil d'administration ne croit pas que l'adoption de la politique de vote consultatif annuel proposée soit dans l'intérêt véritable de la banque et recommande aux actionnaires de voter contre la proposition.

Proposition 4

Le français, langue officielle

Il est proposé que le statut officiel du français soit inscrit formellement, par écrit, aux lettres de la banque, statut officiel ayant notamment une portée sur la langue de travail au Québec, sur la langue aux assemblées annuelles des actionnaires et sur la langue dans les communications publiques de la banque.

Le siège de la banque est au Canada, un État dont le français est langue officielle.

La langue d'un peuple est son attribut fondamental le plus essentiel, un attribut existentiel.

La diversité du monde ne saurait d'aucune manière se réduire à des questions strictement relatives à la nature biologique des personnes physiques ou à l'arbitrage de privilèges individuels.

La diversité du monde est d'abord et avant tout une question collective reposant essentiellement sur la culture des peuples.

Le peuple du Québec, par le truchement de son État territorial et de ses institutions publiques, à commencer par son assemblée nationale, sa constitution et ses chartes, assure la protection de la diversité linguistique dans le monde en protégeant rigoureusement le caractère collectif et public de sa langue. L'esprit de la Loi est limpide¹⁴⁾, y compris celui des réformes des Lois fédérale¹⁵⁾ et québécoise¹⁶⁾.

Le respect et la promotion de cet attribut de la diversité planétaire est notamment une question de responsabilité sociale de toutes les entreprises.

Il en va de l'intérêt de toutes les parties prenantes, à commencer par l'ensemble de la collectivité, toutes origines confondues.

Le développement durable et le rendement à long terme ne peuvent se concevoir autrement.

Il est du devoir de la société d'agir dans le respect scrupuleux de ces principes sacrés.

Aussi, il est parfaitement possible de faire des affaires partout dans le monde avec un siège qui fonctionne dans la langue de l'État où il se trouve¹⁷⁾.

Par exemple, l'assemblée générale annuelle des actionnaires de Samsung¹⁸⁾(Suwon) est en coréen, Heineken¹⁹⁾ (Amsterdam) en néerlandais, Nissan²⁰⁾ (Yokohama) en japonais, Foxconn²¹⁾(Taiwan) en mandarin, Volkswagen²²⁾ (Wolfsbourg) en allemand, puis L'Oréal²³⁾ (Clichy), Danone²⁴⁾(Paris), Christian Dior²⁵⁾ (Paris) et LVMH²⁶⁾(Paris) en français. Le contenu est traduit dans les autres langues. Le principe est simple et clair.

La langue française n'est pas un choix. C'est l'instrument collectif pour communiquer. Du reste, pour les langues étrangères, il y a la traduction, simultanée ou non.

Le français est notre langue à tous.

C'est un enjeu collectif d'équité, de justice et de dignité. Un enjeu national.

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

Le conseil d'administration estime que les politiques et pratiques actuelles de la banque reconnaissent pleinement le français comme l'une des langues officielles du Canada et comme la langue officielle du Québec. Par conséquent, le conseil estime que la modification des lettres patentes ou des règlements administratifs de la banque de la manière demandée dans la proposition n'entraînerait aucun avantage supplémentaire pour la banque ou ses clients et comporterait des dépenses non nécessaires. Par conséquent, le conseil recommande aux actionnaires de voter contre la proposition.

Tous les principaux rapports d'information publics et volontaires de la banque, y compris les résultats trimestriels, les communiqués de presse, le rapport annuel et le rapport ESG annuel, sont fournis en français. L'assemblée annuelle offre la traduction simultanée et est présidée par notre président du conseil bilingue; et le site Web et les propriétés numériques destinés aux clients de la banque sont offerts en français à tous les Canadiens.

En outre, les communications au public, à nos clients et à nos principales parties prenantes au Québec sont fournies en français; tous les employés de TD ont accès à du contenu français et à du soutien en français pour les questions de ressources humaines; et TD a une équipe interne de traducteurs experts pour soutenir l'adaptation linguistique et culturelle en français du contenu interne et public.

14) La Charte de la langue française : une entrave [...] <http://hdl.handle.net/11143/10216>

15) *Projet de loi C-32* <https://parl.ca/DocumentViewer/fr/43-2/projet-loi/C-32/premiere-lecture>

Français et anglais : Vers une égalité [...] <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/organisation/publications/publications-generales/egalite-langues-officielles.html>

16) *Projet de loi n° 96* <http://assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-96-42-1.html>

17) *Comment se conclut un « deal » en français? [...]* <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/1832243>

18) *AAA 2021 Samsung* <https://www.youtube.com/watch?v=v8I9IOv58A>

19) *AAA 2021 Heineken*

<https://www.theheinekencompany.com/sites/theheinekencompany/files/Downloads/PDF/AGM%202021/20210609%20Heineken%20N.V.%20Notulen%20AvA.pdf>

20) *AAA 2021 Nissan* <https://www.youtube.com/watch?v=OS95m3Rgt9k>

21) *AAA 2021 Foxconn* <https://www.youtube.com/watch?v=pPNJ37Rt3Q0>

22) *AAA 2021 Volkswagen* <https://www.volkswagenag.com/de/InvestorRelations/annual-general-meeting.html>

23) *AAA 2021 L'ORÉAL* <https://www.loreal-finance.com/fr/assemblee-generale-2021>

24) *AAA 2021 DANONE* <https://www.danone.com/fr/investor-relations/shareholders/shareholders-meeting.html>

25) *AAA 2021 Christian DIOR* https://voda.akamaized.net/dior/1520614_605ded3e38389/

26) *AAA 2021 LVMH* <https://www.lvmh.fr/actionnaires/agenda/assemblee-generale-2021/>

Depuis plus de 33 ans, TD a fièrement démontré qu'elle est une alliée dans le soutien et la promotion de l'utilisation du français dans le lieu de travail au Québec conformément à la Charte de la langue française du Québec au moyen de sa participation volontaire au programme de certificat de francisation de l'Office québécois de la langue française.

TD demeure engagée à répondre aux besoins de nos clients francophones, à permettre aux employés de travailler en français et à communiquer avec nos clients et nos actionnaires dans la langue officielle de leur choix.

Pour toutes ces raisons, le conseil d'administration juge que TD répond déjà à l'objectif central de cette proposition et recommande aux actionnaires de voter contre.

Proposition 5

Niveau de rémunération des membres de la haute direction

Il est résolu que le conseil d'administration entreprenne un examen du niveau de rémunération de la haute direction par rapport à l'ensemble de la main-d'œuvre et qu'à un coût raisonnable et en omettant les renseignements exclusifs, il fournisse un rapport aux actionnaires et rende public le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération médiane des travailleurs.

Déclaration à l'appui

La rémunération réalisée des chefs de la direction aux États-Unis a augmenté de 1 322,2 % depuis 1978. Cette augmentation dépasse largement l'augmentation de 817 % de la valeur globale du S&P et l'augmentation de 18 % de la rémunération moyenne des travailleurs. Le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération des travailleurs aux États-Unis est passé de 31 fois en 1978 à 351 fois en 2020.²⁷⁾

Le Canada fait face à des situations semblables, un rapport ayant révélé que la rémunération des chefs de la direction des 100 principales sociétés à la TSX était 202 fois supérieure à la rémunération d'un travailleur moyen en 2020.²⁸⁾

Malgré les annonces très médiatisées de réductions de salaire au niveau de la haute direction au début de la pandémie, un rapport analysant les réductions de salaire a révélé que la rémunération de la haute direction a augmenté de 17 % en 2020 par rapport à celle de 2019. Parmi les membres de la haute direction qui ont déclaré avoir subi des réductions de salaire en raison de la pandémie, 52 % d'entre-eux ont en fait vu leur rémunération totale augmenter parce que les primes ont dépassé les réductions de salaire.²⁹⁾

Comme il est indiqué dans le rapport de Statistique Canada, Évolution des salaires des Canadiens au cours des trois dernières décennies, l'écart grandissant entre la rémunération des cadres supérieurs et celle des autres travailleurs est une indication de la hausse de l'inégalité salariale croissante en Amérique du Nord et y a contribué.³⁰⁾

Cette inégalité croissante entraîne des issues plus défavorables pour les personnes dans toutes les sphères socio-économiques. Comme l'ont indiqué des chercheurs dans The Spirit Level : Why Greater Equality Makes Societies Stronger, les sociétés les plus inégalitaires sont associées à une moins bonne santé, à davantage de violence, à un manque de vie communautaire et à des taux accrus de maladie mentale dans toutes les classes socio-économiques.³¹⁾

27) Lawrence Mishel et Jori Kandra. « CEO Pay has skyrocketed 1,322 % since 1978. » Economic Policy Institute, 2021

28) David Macdonald. « The Golden Cushion : CEO compensation in Canada » Centre canadien de politiques alternatives, 2021

29) Alicia Massie et David Macdonald. « Boundless bonuses : Skyrocketing Canadian executive pay during the 2020 pandemic » Centre canadien de politiques alternatives, 2021

30) René Morissette, Garnett Picot et Yuqian Lu. « Évolution des salaires des Canadiens au cours des trois dernières décennies » Statistique Canada, 2013

31) Richard Wilkinson et Kate Pickett. « The Spirit Level : Why Greater Equality Makes Societies Stronger » Bloomsbury Pub Plc USA, 2011

Les niveaux de rémunération relative à l'échelle d'une organisation constituent une mesure importante au maintien de la satisfaction des employés. Les personnes comparent naturellement leur situation économique à celle des autres et, lorsque la rémunération des employés les mieux payés augmente plus rapidement que la rémunération des employés moins bien payés, cela peut avoir une incidence défavorable sur le moral des employés.³²⁾

Bien que l'analyse de la rémunération verticale entreprise par La Banque Toronto-Dominion soit une étape positive pour tenter de diminuer ces écarts salariaux croissants, il est important que ces mesures soient rendues publiques afin d'accroître la transparence et de garantir aux investisseurs que la société gère ces risques. Le suivi et la divulgation de ces mesures peuvent aider à garantir que la société ne contribue pas par inadvertance à ces problèmes systémiques.

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

Le conseil d'administration ne croit pas que le fait d'entreprendre l'examen suggéré par la proposition serait d'une grande utilité pour le conseil ou le comité des ressources humaines (CRH) dans le cadre de la prise de décisions en matière de rémunération ni qu'il améliorerait la présentation de l'information relative à la rémunération existante. Par conséquent, le conseil recommande aux actionnaires de voter contre la proposition.

Comme il est indiqué dans la réponse à des propositions des actionnaires semblables en 2020 et en 2019, le comité des ressources humaines (CRH) du conseil a déjà examiné les comparaisons de rémunération verticales et l'utilité d'intégrer un ratio de rémunération vertical dans sa prise de décision en matière de rémunération. Le CRH a conclu — et continue de croire — que les résultats du ratio peuvent varier sensiblement en fonction de la composition des activités, des employés et des régions géographiques d'exploitation d'une organisation en particulier, ce qui en fait une mesure problématique qui ne serait pas appropriée ou significative pour la prise de décisions en matière de rémunération. En outre, la présentation du ratio ne contribuerait pas à la capacité d'un actionnaire d'évaluer la démarche de la banque en matière de rémunération et n'améliorerait pas les informations existantes de la banque sur la rémunération et les pratiques du CRH.

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

Le CRH est également responsable de certains aspects de la rémunération totale des employés, y compris la supervision des principaux plans incitatifs et programmes connexes en matière de retraite et d'avantages à l'intention des employés, qui constituent une partie importante de l'offre de rémunération totale pour tous les employés. Le conseil et la haute direction reconnaissent que le rendement et l'engagement de tous les employés de la banque, qu'ils occupent un poste de soutien ou qu'ils interagissent directement avec les clients, demeureront un élément clé de la position concurrentielle de la banque. Par conséquent, dans le cadre de son mandat, le CRH reçoit des mises à jour régulières sur les principales initiatives en matière de rémunération totale pour les employés en contact avec le public, et les principaux processus et pratiques qui ont été établis pour mettre en œuvre la philosophie en matière de rémunération totale de la banque, qui inclut offrir des programmes à tous les employés et dirigeants qui sont concurrentiels au sein du marché et qui correspondent à la performance de l'entreprise et au rendement individuel. À cette fin, le CRH a supervisé diverses initiatives, y compris des investissements qui ont permis d'augmenter les salaires minimum pour les postes de premier échelon à 18 \$ ou plus en Amérique du Nord, et surveille les résultats en matière de rémunération afin de rapprocher sa démarche à l'égard des dirigeants et des employés non membres de la direction, comme il est décrit plus en détail à la rubrique « Démarche en matière de rémunération totale du personnel » dans la présente circulaire.

Pour les raisons précitées, le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter contre cette proposition.

32) Emily Breza, Supreet Kaur et Yogita Shamdasani. « *The Morale Effects of Pay Inequality* » National Bureau of Economic Research, 2016

Propositions des actionnaires retirées

Le MÉDAC a soumis cinq autres propositions (propositions A à E 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

Représentation formelle des employés dans les prises de décision hautement stratégique

Il est proposé que le conseil d'administration évalue les moyens d'accroître la participation des employés dans les prises de décision du conseil d'administration. Il est suggéré que les conclusions de cette réflexion doivent faire l'objet d'un rapport lors de la prochaine assemblée annuelle de 2023.

La crise sanitaire et économique nous a rappelé l'importance de la santé et du bien-être des employés au sein des organisations. Nul n'est besoin de rappeler certains avantages : un niveau plus élevé de satisfaction en regard de leur emploi, un meilleur sentiment d'appartenance, un taux d'engagement plus élevé, une productivité accrue, une diminution de l'absentéisme, une diminution des coûts d'assurance, des risques d'accidents de travail et des maladies professionnelles. Au cours des prochaines années, les conseils d'administration seront confrontés à plusieurs enjeux relevant de la gestion et au développement des talents.

Depuis les dernières années, les conseils d'administration se sont fait un devoir d'accroître la qualité de leurs prises de décision en faisant appel à différentes expériences et compétences et en faisant appel le plus possible à des personnes de tous les sexes, de tous les âges, de toutes les origines et de toutes les religions. Bien que nos conseils d'administration soient constitués majoritairement d'administrateurs indépendants, il y manque la vision des employés qui pourrait apporter une perspective autre des enjeux opérationnels et stratégiques de l'organisation, une meilleure surveillance des décisions de la haute direction et un meilleur équilibre des décisions prises avec des perspectives à court et à long terme, les employés ayant tendance à privilégier le long terme³³⁾.

Le Code de gouvernance corporative du Royaume-Uni³⁴⁾ invitait, dans sa plus récente édition (2018), à considérer différentes initiatives pour accroître la participation des employés dans les décisions hautement stratégiques des organisations notamment les suivantes : la création d'un comité consultatif statutaire sur la main-d'œuvre, la désignation d'un membre du conseil d'administration pour assurer la liaison avec les travailleurs ou la mise en nomination d'au moins un employé autre que le PDG au titre de membre du conseil d'administration.

Parfaitement convaincus de la grande valeur qu'aurait la contribution directe et formelle des employés aux prises de décision stratégiques, notamment celles comportant des volets importants de gestion et de développement de talents, nous déposons cette proposition, confiants de ce que la société saura proposer, lors de la prochaine assemblée annuelle en 2023, des moyens pour assurer l'éclairage et la participation des employés.

RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :

Divers mécanismes sont actuellement en place pour solliciter de manière générale les opinions et les commentaires détaillés des employés. Le principal mécanisme est le sondage annuel confidentiel qui sollicite activement les commentaires des employés et mesure leur expérience et leur opinion sur un large éventail de sujets, notamment la vision de la banque, l'expérience en milieu de travail, la capacité de leadership et la responsabilité d'entreprise. Dans le cadre d'un récent sondage, la banque a également demandé les commentaires des employés sur les mesures que nous avons prises en réponse à la pandémie de COVID-19.

La banque met en œuvre un certain nombre d'autres programmes pour permettre aux employés de soumettre leurs idées dans le but d'améliorer la performance financière, l'efficacité de l'exploitation et le service à la clientèle de la banque. Dans le cadre d'un de ces programmes, plus de 15 000 idées ont été soumises en 2021 uniquement et plus de 2 000 suggestions ont été mises en œuvre, ce qui démontre la capacité de la banque à écouter et à prendre en compte les commentaires des employés de manière significative.

33) Andreas KOKKINIS et Konstantinos SERGAKIS, « A flexible model for efficient employee participation in UK companies », (2020) 20-2 *J. Corp. Law Stud.* 453-493, DOI : 10.1080/14735970.2020.1735161

34) *Financial Reporting Council — 2018 — The UK Corporate Governance Code*
<https://www.frc.org.uk/getattachment/88bd8c45-50ea-4841-95b0-d21f4f48069a2/2018-UK-Corporate-Governance-Code-FINAL.PDF>

Après avoir discuté avec le proposant au sujet de cette proposition, la banque a accepté d'examiner plus en détail s'il serait approprié pour la banque d'établir des processus supplémentaires pour tenir compte des intérêts et des avis des employés dans la prise de décision stratégique. Parmi les facteurs pertinents, la banque prendra en considération les pratiques d'autres territoires clés. La banque présentera les résultats de cet examen avant l'assemblée annuelle 2023 des actionnaires.

Proposition B

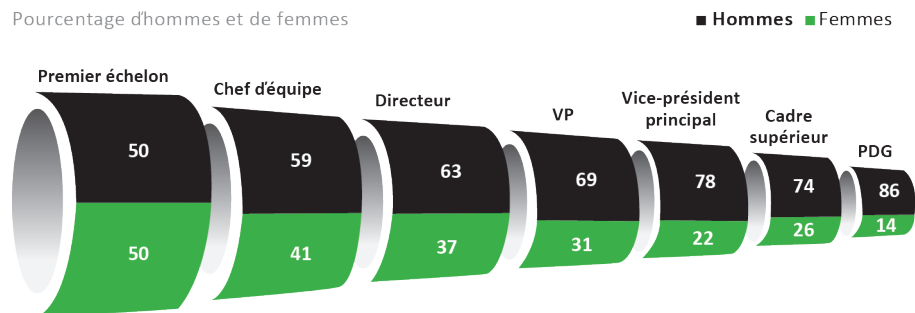
Femmes gestionnaires : promotions, avancement et montée en grade

Il est proposé que la banque publie annuellement, selon la forme qui lui conviendra, un rapport sur la représentation des femmes au sein de ses gestionnaires du premier échelon au dernier échelon, immédiatement sous la présidence.

La pandémie a complètement bouleversé notre économie et nos différents milieux de travail. La crise a particulièrement touché les femmes, alors que des millions d'entre elles ont dû quitter leur travail, privilégier le temps partiel ou ont été tout simplement mises à pied, compte tenu de la nature de leur travail ou du secteur économique au sein duquel elles œuvraient. Les entreprises se retrouvent ainsi avec beaucoup moins de femmes à la direction ou en voie de devenir dirigeantes dans l'avenir. Ceci ne fera qu'accroître une situation qui existait déjà. Selon une étude du cabinet McKenzie³⁵⁾, si les femmes composaient 50 % des employés au premier échelon dans les organisations sondées, celles-ci ne composent que 31 % des postes de vice-président et 14 % des postes de PDG comme l'illustre bien ce graphique.

Représentation selon le sexe dans la pipeline de talents

Pourcentage d'hommes et de femmes



Il existe notamment des mesures pour « atténuer l'impact qu'un congé parental sans solde et un emploi à temps partiel a sur la carrière et le revenu des employées³⁶⁾ », les femmes étant encore aujourd'hui plus susceptibles que les hommes de vivre dans une situation professionnelle, ce qui constitue des entraves à leur avancement.

Les entreprises ne peuvent prendre le risque de perdre encore plus de femmes dans les postes de gestion. Le rapport proposé ici permettra de dresser le bilan de la situation selon ces différents échelons, d'encourager les hauts dirigeants à fixer des objectifs de mixité pour chacun de ceux-ci et à renseigner toutes les parties prenantes sur les stratégies qui seront mises en place afin d'assurer le caractère vigoureux de la relance des activités, notamment après la crise sanitaire.

RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :

TD s'est engagée depuis longtemps envers la diversité et l'inclusion et fait rapport régulièrement sur les objectifs et les progrès en matière de diversité, notamment la représentation des femmes à des postes de haute direction et supérieurs dans son rapport ESG annuel et sa circulaire de procurations.

35) *Les femmes et le travail au Canada : d'aujourd'hui à demain*

<https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20present%20and%20future%20of%20women%20at%20work%20in%20canada/20190602-women-matter-2019-vf.pdf>

36) Ibid., voir le programme *Shared Care*, de la société australienne Aurizon, notamment, entre autres exemples

Au Canada en 2021, les femmes occupaient 40 % des postes de haute direction (postes de vice-président et supérieur) et 45 % de cadres intermédiaires. Plus tôt cette année, TD a fixé une nouvelle cible plus élevée de 45 % de femmes occupant des postes de vice-président et supérieurs au Canada d'ici 2025. Pour de plus amples détails, y compris la répartition au Canada et aux États-Unis, et nos mesures à l'échelle internationale en ce qui a trait aux membres de la haute direction, cadres supérieurs, cadres intermédiaires, cadres inférieurs, dirigeants nouvellement nommés et femmes dans des postes producteurs de revenus, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Données sur le rendement 2021 — Diversité et inclusion » dans le rapport ESG 2021.

Chaque année, notre rapport ESG annuel présente des initiatives conçues pour favoriser les progrès grâce au Comité des femmes dirigeantes (CFD) de TD, qui a été créé en 2005 et qui est dirigé par un membre de notre équipe de haute direction. En 2021, le CFD a lancé le programme des alliés du CFD conçu pour accroître la conscience de soi, améliorer la compréhension des genres et augmenter l'engagement actif des alliés et la défense des intérêts des femmes au travail. Le CFD se concentre activement sur le perfectionnement des femmes dirigeantes actuelles et futures à l'échelle de la banque. En 2021 uniquement, le CFD a organisé plus de 50 réunions, forums, discussions et sessions pour les employés et plus de 10 000 employés y ont participé globalement.

Dans l'ensemble de la banque, TD investit d'importantes ressources dans sa stratégie de leadership inclusif et offre des programmes exhaustifs de formation et de perfectionnement afin d'aider les gestionnaires à tous les niveaux à élaborer des stratégies concrètes pour constituer des équipes diversifiées et exploiter leur plein potentiel. Ces programmes comprennent le programme de relance de la carrière de TD conçu pour recruter et soutenir des professionnels de la finance qui interrompent intentionnellement leur carrière pour diverses raisons. Ces mesures sont soutenues par les efforts de l'équipe Recrutement axé sur la diversité de TD, qui a été créé en 2016 pour veiller à ce que la banque dispose des ressources en matière de compétence et de recrutement axées sur chacune de nos diverses collectivités. Pour de plus amples renseignements, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Recrutement, perfectionnement et fidélisation des talents » du rapport ESG annuel de la banque.

Après avoir discuté avec le proposant au sujet de cette proposition, la banque a accepté d'apporter certaines améliorations à sa divulgation concernant la représentation des femmes au sein de la direction dans ses rapports ESG à venir. La banque remercie le MÉDAC pour son engagement sur ce sujet.

Proposition C

Décarbonisation

Il est proposé que la banque adopte un plan de réduction substantielle de son financement consacré aux industries fossiles et aux industries polluantes en fixant des cibles intermédiaires ambitieuses, chiffrées dans le temps, en vue de l'atteinte de la carboneutralité.

Les banques sont au cœur de notre économie. Par les choix d'investissements ou de financements qu'elles font, c'est tout un modèle de société qu'elles façonnent. En apportant son soutien financier à des entreprises ou à des projets, nos banques sont responsables d'émissions de gaz à effet de serre.

La RBC, la TD, la Scotia, la BMO et la CIBC figurent toutes parmi les 25 principaux bailleurs de fonds de l'industrie fossile dans le monde³⁷⁾.

37) Banking on Climate Chaos, Fossil Fuel Finance Report 2021, Rainforest Action Network
<https://www.bankingonclimatechaos.org/bankingonclimatechaos2021>

Depuis l'Accord de Paris, ces cinq banques ont continué à soutenir le développement de sociétés polluantes. Le gouvernement s'engage pour sa part « à réduire les émissions de gaz à effet de serre [...] de 40 % à 45 % d'ici 2030, par rapport au niveau de 2005³⁸⁾ ». Certains acteurs suggèrent, pour atteindre la carboneutralité en 2050, des cibles intermédiaires à court termes plus élevées au début qu'à la fin, soit jusques à 25 % pour 2025 et 50 % pour 2050³⁹⁾, voire au-delà⁴⁰⁾. L'Agence internationale de l'énergie (AIE) enjoint même à « ne plus investir dans les combustibles fossiles⁴¹⁾ ». Dans tous les cas de figure, il importe de fixer les cibles sur la base de la science. À cet effet, des standards existent, notamment celui de la Science Based Targets initiative (SBTi)⁴²⁾.

Le pays est responsable de 2 % des émissions mondiales⁴³⁾ (pour moins de 0,5 % de la population) et selon les projections actuelles, son expansion pétrolière et gazière devrait épuiser jusqu'à 16 % du budget carbone mondial⁴⁴⁾. Le GIEC⁴⁵⁾ a encore sonné l'alarme récemment, et Antonio Guterres de déclarer que les gaz à effet de serre « étouffent notre planète⁴⁶⁾ ».

Un plan de transition concret sur les changements climatique est urgent. Il doit être soumis aux actionnaires, dans la publication annuelle la plus appropriée.

RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :

TD s'est engagée à adopter des cibles ambitieuses, assorties de délais précis, et fondées sur la science pour atteindre la carboneutralité conformément à son audacieux et ambitieux plan d'action sur les changements climatiques et sa participation à l'alliance bancaire Net Zéro des Nations Unies. Conformément à ces engagements, comme il est indiqué en détail ci-après, la banque a annoncé des cibles intermédiaires pour ce qui est des émissions de portée 1 et de portée 2 à l'égard de son exploitation d'ici 2025 et TD, dans son rapport sur l'action climatique 2021 qui devrait être publié en mars 2022, annoncera des cibles intermédiaires pour les émissions de portée 3 (financées) pour les secteurs de l'énergie et de l'électricité, qui sont les secteurs les plus intensifs en carbone où l'impact le plus important peut être obtenu.

Le gouvernement du Canada s'est fermement engagé à atteindre l'objectif de zéro émission nette et, en tant que participant au Conseil d'actions en matière de finance durable du gouvernement fédéral et dans le cadre de l'engagement de la banque envers l'alliance, TD a un rôle important à jouer pour favoriser le bon fonctionnement du marché financier durable qui donnera confiance aux investisseurs au Canada, protégera la résilience du secteur financier canadien et appuiera la vigueur économique générale à long terme du Canada.

Après avoir discuté avec la banque, le proposant a accepté de retirer cette proposition.

-
- 38) Alexandre SHIELD et Marie VASTEL, « Trudeau promet de réduire les GES du Canada de 40 % à 45 % d'ici 2030 », *Le Devoir*, 2021-04-23 <https://www.ledevoir.com/societe/environnement/599319/trudeau-promet-de-reduire-les-ges-du-canada-de-40-a-45-d-ici-2030>
- 39) « FACT SHEET : President Biden Sets 2030 Greenhouse Gas Pollution Reduction Target Aimed at Creating Good-Paying Union Jobs and Securing U.S. Leadership on Clean Energy Technologies », *The White House*, 2021-04-22 <https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2021/04/22/fact-sheet-president-biden-sets-2030-greenhouse-gas-pollution-reduction-target-aimed-at-creating-good-paying-union-jobs-and-securing-u-s-leadership-on-clean-energy-technologies/>
- 40) « Cadre d'action en matière de climat et d'énergie d'ici à 2030 », *Action pour le climat — European Commission*, 2016-11-23 https://ec.europa.eu/clima/policies/strategies/2030_fr
- 41) Frank JORDANS, « L'AIE suggère de ne plus investir dans les combustibles fossiles », *La Presse*, sect. Économie 2021-05-18 <https://www.lapresse.ca/affaires/economie/2021-05-18/l-ai-suggere-de-ne-plus-investir-dans-les-combustibles-fossiles.php>
- 42) <https://sciencebasedtargets.org/>
- 43) « Émissions de gaz à effet de serre », Environnement et Changement climatique CANADA, 2007-01-09 <https://www.canada.ca/fr/environnement-changement-climatique/services/indicateurs-environnementaux/emissions-gaz-effet-serre.html>
- 44) Carter et Dordi — *Correcting Canada's "one eye shut" climate policy.pdf* <https://cascadeinstitute.org/wp-content/uploads/2021/04/Carter-Dordi-Canadas-one-eye-shut-climate-policy-1.1-April-16.pdf>
- 45) <https://www.ipcc.ch/report/sixth-assessment-report-cycle/>
- 46) <https://news.un.org/fr/story/2021/08/1101392>

Proposition D

Comité du conseil en matière environnementale et climatique

Il est proposé que le conseil d'administration se dote d'un comité en matière environnementale et climatique.

Dans un entretien récent⁴⁷⁾, Mark Carney, ancien gouverneur de la Banque du Canada et de la Banque d'Angleterre, désormais Envoyé spécial pour le financement de l'action climatique⁴⁸⁾ de l'ONU, conviait les entreprises à se doter d'un comité du conseil d'administration portant sur les changements climatiques afin de mieux comprendre les risques associés au passage à une économie à faibles émissions de carbone. Il ajoutait de plus qu'il serait opportun que les conseils d'administration s'enrichissent d'un expert du domaine vu la complexité d'un tel dossier.

Rappelons que dans un récent rapport de la Banque du Canada⁴⁹⁾, celle-ci soulignait que le passage à une économie plus faible en carbone serait compliqué et pourrait être coûteux pour certains. La transition conduira probablement à des ajustements structurels complexes pour les secteurs à forte intensité de carbone, tels que celui du pétrole et du gaz naturel, et pourrait exposer davantage les compagnies d'assurance, les banques et les gestionnaires d'actifs à des risques.

La création d'un tel comité permettrait de rassurer les actionnaires et les parties prenantes quant à sa capacité de bien gérer les risques et les opportunités qui se présenteront suite aux changements climatiques qui continueront d'avoir un impact sur l'économie et le système financier.

RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :

Le conseil d'administration estime que la structure existante pour sa surveillance des questions environnementales et climatiques est efficace et offre un processus de gouvernance plus efficace que le ferait la création d'un comité en matière environnementale et climatique demandé par la proposition.

TD reconnaît l'important défi commercial et environnemental que représentent les changements climatiques et estime que les progrès en matière d'environnement, de climat et d'autres questions ESG seront plus efficaces s'ils sont intégrés à la stratégie commerciale et aux activités de l'organisation. En faire un élément distinct, comme cette proposition risque de le faire, pourrait éventuellement diminuer la responsabilité générale de la banque en ce qui a trait à l'approbation et à la supervision de la stratégie et risque de créer une vision erronée et cloisonnée selon laquelle ces questions peuvent être traitées efficacement d'une manière distincte, plutôt que centrale, de la stratégie globale de la banque.

Les questions d'ordre environnemental et climatique comportent plusieurs volets et sont en constante évolution. Dans le cadre de son mandat visant à assurer une couverture complète des questions et à éviter les doubles emplois dans les processus de gouvernance de la banque, le comité de gouvernance du conseil a assumé l'entière responsabilité des questions ESG et attribue les responsabilités des divers aspects des questions d'ordre environnemental et climatique au comité du conseil approprié tout en veillant à ce que le conseil plénier assure la surveillance de ces questions au besoin.

Par exemple, le comité du risque se concentre sur le risque financier et de réputation lié aux questions d'ordre environnementales et climatiques dans le cadre de sa supervision de la stratégie et des activités de chaque unité d'exploitation pour veiller à ce que ces risques soient gérés conformément à l'appétit pour le risque de la banque; le comité des ressources humaines évalue l'incidence de ces questions sur l'image de marque de la banque à titre employeur et l'engagement des employés, et a approuvé l'intégration de mesures ESG supplémentaires dans le plan de rémunération de la haute direction; et, à mesure que les normes d'information continuent d'évoluer, le comité d'audit remplira son rôle de surveillance en ce qui concerne les aspects d'attestation des mesures et des renseignements de la banque.

47) Jakob von BAEYER, « Mark Carney on a values-led economy », *strategy+business* <http://www.strategy-business.com/article/Mark-Carney-on-a-values-led-economy>

48) « M. Mark Joseph Carney, du Canada, Envoyé spécial pour le financement de l'action climatique | Secrétaire général des Nations Unies » <https://www.un.org/sg/fr/content/sg/personnel-appointments/2019-12-01/mr-mark-joseph-carney-of-canada-special-envoy-climate-action-and-finance>

49) <https://changingclimate.ca/fr/>

Il est indiqué dans la proposition que, dans un entretien récent, Mark Carney, ancien gouverneur de la Banque du Canada et ancien gouverneur de la Banque d'Angleterre, conviait les entreprises à se doter d'un comité du conseil d'administration portant sur les changements climatiques afin de mieux comprendre les risques associés au passage à une économie à faibles émissions de carbone. TD convient qu'il est impératif pour les conseils de comprendre les risques associés à la transition et, pour les raisons mentionnées ci-dessus, le conseil estime que sa structure de surveillance actuelle permet une responsabilisation efficace du conseil à l'égard des risques liés aux changements climatiques et des risques connexes.

Après avoir discuté avec la banque, le proposant a accepté de retirer cette proposition.

Proposition E

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.

Notre proposition sur l'économie circulaire a recueilli plus de 8,5 % d'appui des actionnaires l'an dernier. Prenant bonne note de vos initiatives, nous souhaitons obtenir des informations sur les prêts consentis pour le développement de cette nouvelle économie.

Notre vigie dans le domaine nous porte à croire que certaines institutions européennes parviennent à compléter leurs efforts en encourageant, par des prêts, le développement de cette économie qui requiert une nouvelle façon d'évaluer le soutien financier approprié. Le défi est important, nous le reconnaissons, mais il implique que les institutions financières passent de l'économie linéaire qui consiste à « extraire, fabriquer, consommer, jeter » à un modèle qui intègre le cycle de vie du produit et une gestion raisonnée des ressources et qui peut se décrire avec les 3 R suivants : Réduire, Recycler, Réutiliser⁵⁰.

Nous portons de plus à votre attention ce plaidoyer depuis plusieurs années du Programme des Nations unies pour l'environnement⁵¹ (PNUE) pour un découplage urgent entre la croissance économique, la consommation de ressources vierges et les impacts sur l'environnement en mentionnant une dégradation sans précédent des écosystèmes et en émettant de plus en plus de gaz à effet de serre (GES). Rappelons de plus qu'à l'échelle mondiale justement, c'est un peu moins de 9 % seulement des ressources extraites⁵² qui réintègrent l'économie après un premier cycle d'utilisation.

Il nous paraît donc important que cette divulgation soit faite afin que la Banque puisse se fixer des objectifs en matière de financement de ces entreprises et qu'elle rende compte de l'atteinte de ces objectifs dans ses rapports annuels.

RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :

Le conseil estime que ses pratiques de présentation de l'information actuelles, principalement son rapport ESG, répondent aux objectifs de la proposition tout en respectant les contraintes relatives à la divulgation de renseignements sensibles sur les clients. Par exemple, comme il est indiqué dans le rapport ESG 2021 de la banque, la banque a déterminé l'« utilisation responsable des ressources » comme une principale priorité ESG stratégique pour l'exercice 2022 qui nécessite un examen des pratiques en matière d'économie circulaire en tant qu'outil important dans l'élaboration de la stratégie de soutien de l'utilisation responsable des ressources. L'utilisation des ressources de façon plus responsable renvoie directement à notre engagement envers l'économie circulaire.

En outre, les activités de philanthropie de la banque dont il est question dans le Rapport sur La promesse TD Prêts à agir annuel de la banque, ainsi que dans son document intitulé « Soutien philanthropique de la TD pour l'économie circulaire », qui peuvent être consultés sur le site Web de la banque, soutiennent financièrement de nombreux projets importants et dignes de mention avec des organisations travaillant à la réduction, au recyclage, à la régénération et à la valorisation.

50) <https://group.bnpparibas/actualite/soutenons-economie-circulaire-formes-accelerer-transition>
https://www.eib.org/attachments/thematic/circular_economy_guide_en.pdf

51) <https://www.resourcepanel.org/reports/decoupling-natural-resource-use-and-environmental-impacts-economic-growth>

52) <https://www.circularity-gap.world/2020>

Dans le cadre de ses discussions avec le proposant concernant cette proposition, le MÉDAC a demandé à ce que la banque évalue l'idée de se joindre à l'une des deux organisations suivantes : Circular Economy Leadership Canada (« CELC ») et Principes pour une banque responsable de l'ONU. TD soutient depuis longtemps des activités visant à améliorer la durabilité et, par conséquent, après avoir évalué la CELC, organisation dont la mission est de fournir un leadership éclairé, une expertise technique et une plateforme de collaboration pour l'élaboration de solutions qui accélèrent la transition vers une économie circulaire, la banque a décidé de se joindre à cette organisation. La banque continue son évaluation des Principes pour une banque responsable de l'ONU. À la demande du MÉDAC, la banque rendra publics les résultats de cette évaluation lorsqu'elle sera terminée. La banque remercie le MÉDAC pour son engagement sur ce sujet.

Le B.C. General Employees' Union (« BCGEU »), 4911 Canada Way, Burnaby (Colombie-Britannique) V5G 3W3, a soumis une proposition. Cette proposition, qui porte sur des questions d'équité raciale, a fait ressortir les diverses mesures prises par la banque en matière de diversité et d'inclusion, notamment :

- l'Initiative de résilience des collectivités TD, qui alloue des fonds pour aider à renforcer la résilience des collectivités,
- la participation au Fonds de prêts pour l'entrepreneuriat des communautés noires, et
- le soutien à l'accompagnement financier des familles sous bancarisées/non bancarisées dans trois États américains.

La proposition reconnaît également ce qui suit :

- TD a lancé un nouveau module de formation pour lutter contre le racisme, notamment le racisme visant les Noirs,
- TD est en voie de créer une feuille de route pour attirer et maintenir en fonction les professionnels noirs, et
- en 2020, TD s'est engagée à doubler le nombre de dirigeants noirs d'ici 2022 et à augmenter la représentation des dirigeants issus des minorités de 50 % d'ici 2025.

Reconnaissant que TD a pris des mesures concrètes pour soutenir l'équité raciale à l'égard de ses employés, de ses clients et des collectivités au sein desquelles elle exerce ses activités, le BCGEU a demandé à TD d'obtenir et de publier un audit indépendant sur l'équité raciale afin d'analyser l'efficacité des mesures prises par la banque en matière de race.

TD s'est engagée à faire progresser sa stratégie de diversité et d'inclusion afin d'instaurer une culture plus inclusive et diversifiée au sein de la banque, a fait preuve d'audace dans ses engagements à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation et a concentré ses efforts sur la raison d'être de TD, soit d'enrichir la vie de ses clients et de ses collègues.

Par conséquent, à la suite de son engagement sur cette question, TD a convenu qu'avant le 31 décembre 2022, elle retiendra les services d'un tiers cabinet d'avocats pour effectuer une évaluation de l'équité raciale des politiques d'emploi de TD au Canada et aux États-Unis, la portée spécifique, l'objectif et le calendrier de cet engagement devant être déterminés par TD en consultation avec le cabinet. L'évaluation sera supervisée par le conseil d'administration de TD. D'ici le 30 juin 2022, TD publiera i) ses principales conclusions de l'évaluation ou ii) une mise à jour de la progression de l'évaluation ainsi qu'un calendrier prévu pour l'achèvement de l'évaluation et la publication des principales conclusions. TD reconnaît que les considérations d'équité raciale ne sont pas seulement pertinentes pour les pratiques internes d'une banque en matière d'emploi, mais aussi pour la façon dont les banques soutiennent les propriétaires d'entreprises issues des minorités et influencent le niveau de sous-bancarisation/non-bancarisation dans les collectivités minoritaires. TD s'est engagée à utiliser les résultats de cette évaluation de l'équité raciale pour améliorer ses pratiques futures en matière de soutien aux propriétaires d'entreprises issues des minorités et se pencher sur la question du niveau de sous-bancarisation/non-bancarisation dans les collectivités minoritaires. Sur la base de ce qui précède, le BCGEU a accepté de retirer sa proposition.

TD soutient une culture d'écoute et d'apprentissage de la part de nos collègues sur la manière dont nous pouvons poursuivre notre parcours en matière de diversité et d'inclusion, et nous pensons que la réalisation de cette évaluation nous aidera à poursuivre ce parcours.

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.

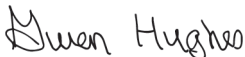
La banque a un certain nombre de politiques et procédures qui régissent l'examen et l'approbation d'opérations en ce qui concerne les administrateurs et les dirigeants. Aux termes du Code de conduite et d'éthique professionnelle de la banque, tous les dirigeants et les administrateurs doivent divulguer 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 2022. L'assurance s'applique dans des situations où la banque n'est pas en mesure d'indemniser 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'élèvent à environ 2 millions de dollars.

APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

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



Gwen Hughes

Vice-présidente associée et secrétaire

ANNEXE A

GOVERNANCE

POLITIQUES ET PRATIQUES

Le conseil et la direction de la banque s'engagent à appliquer de saines pratiques en matière de gouvernance qui 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, que le comité de gouvernance examine au moins une fois par année, 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 cadre de gouvernance du conseil comprend les chartes et les principales pratiques du conseil et de ses comités et les lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise (qui peuvent être consultées à l'adresse 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 également 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 13 candidats proposés à l'élection, 12 (92 %) sont « indépendants » aux termes de la Politique en matière d'indépendance des administrateurs de la banque (www.td.com/francais/governance/other_policies.jsp) et des lignes directrices des ACVM et ne sont pas « membres du groupe » de la banque au sens de la Loi sur les banques.

Indépendance des administrateurs

Pour être efficace, le conseil doit fonctionner en toute indépendance par rapport à la direction. 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, est le seul directeur à ne pas être considéré comme « indépendant » au sens de la Politique en matière d'indépendance des administrateurs 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. 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 tous 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. 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 2021, 53 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 »). Dans le cadre de l'acquisition de Schwab par TD Ameritrade Holding Corporation le 6 octobre 2020, la banque et Schwab ont conclu une convention d'actionnaires aux termes de laquelle la banque a droit à deux sièges au conseil d'administration de Schwab selon sa participation dans Schwab et à la condition que la banque respecte certaines conditions, lesquels sièges sont actuellement occupés par MM. Levitt et Masrani.

Président du conseil

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

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

- doit être un administrateur indépendant et être nommé chaque année par les administrateurs non membres de la direction;
- préside les réunions du conseil (y compris les séances à huis clos) et toutes les assemblées annuelles et extraordinaires des actionnaires;

- conformément aux 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 2021, 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 huit 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, à l'exception de MM. Levitt et Masrani, tous les administrateurs alors candidats à l'élection, sauf un, ont assisté à l'assemblée annuelle virtuelle des actionnaires de la banque. MM. Levitt et Masrani 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/gouvernance/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 141 de la présente circulaire).

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

Planification stratégique

Le conseil approuve la stratégie et les objectifs commerciaux de la banque et supervise leur exécution. Cette surveillance comprend, notamment la révision et l'approbation de toutes les principales recommandations de politiques et de stratégies, y compris le plan stratégique annuel de la banque, le plan financier annuel (y compris les plans quant à l'adéquation du capital, des liquidités et du financement) et les importantes dépenses en immobilisations ainsi que la surveillance des niveaux adéquats de capital et de liquidités. 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 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.

Gestion 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 stratégies, des cadres de travail et des politiques appropriés pour la gestion de ses risques actuels et émergents. 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 2021 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

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. La surveillance de la stratégie de la banque par le conseil se fait de manière continue tout au long de l'année et comprend la supervision de la manière dont la direction fait la promotion responsable des intérêts à long terme des actionnaires tout en répondant aux préoccupations des autres parties prenantes et parties intéressées, y compris les employés de la banque, ses clients, les collectivités, ses porteurs de titres, les autorités de réglementation et le grand public.

Le comité de gouvernance est chargé de la supervision de la conformité de la banque à sa raison d'être ainsi que de la performance de la banque et de la présentation de l'information de la banque en matière de responsabilité d'entreprise concernant les questions d'ordre environnemental et social. Chaque année, le comité examine le Rapport sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance de la banque (<https://www.td.com/cal/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 remet des mises à jour régulières 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, et des incidences sociales éventuelles dans les principales catégories de risques. Le conseil reçoit également l'aide du comité des ressources humaines, qui examine la stratégie et les initiatives en matière d'inclusion et de diversité de la banque, les mesures liées à la santé, à la sécurité et au bien-être des collègues ainsi que les activités liées à la rémunération, notamment l'incidence des enjeux ESG sur la rémunération de l'équipe de haute direction. Le conseil reçoit des mises à jour régulières sur des questions environnementales et sociales touchant la banque.

Planification de la relève

Le conseil et le 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 en matière de ressources humaines de la banque. Cela comprend la désignation de candidats éventuels à la succession du chef de la direction, l'examen et l'approbation, au moins une fois par année, des plans de relève pour les postes de haute direction et des responsables des principales fonctions de contrôle, une vérification leur permettant de s'assurer que l'équipe de haute direction repère des candidats éventuels pour la relève des autres postes de hauts dirigeants, 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.

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 141 de la présente circulaire ou à l'adresse www.td.com/francais/investisseurs/accueil/contact.jsp). En plus de tout rapport ponctuel, 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.

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 considérations en matière 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 2021 de la banque.

La banque a adopté un programme pour soulever les préoccupations en matière de conduite et d'éthique qui met à la disposition des employés et des membres du public dans le monde entier un moyen de communication ouvert et efficace permettant de formuler des plaintes ou des préoccupations concernant des questions en matière de comptabilité, de contrôles comptables internes ou d'audit et d'autres questions de nature éthique, légale ou réglementaire. Le comité d'audit exerce une surveillance des signalements concernant des questions en matière de comptabilité, de contrôles comptables internes et d'audit liés à la comptabilité, aux contrôles comptables internes et à l'audit. Le programme et la ligne d'assistance en matière de conduite et d'éthique professionnelle sont plus amplement décrits sur le site Web de la banque au <https://www.td.com/francais/a-propos-du-gfbd/regie-dentreprise/ligne-dassistance-en-matiere-de-conduite-et-dethique-professionnelle-td/>.

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 plusieurs volets, dont les suivants :

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

SÉANCES DE FORMATION À L'INTENTION DES ADMINISTRATEURS		EXERCICE 2021
Date	Séances	Participation
Régulièrement	Leçons tirées de la pandémie, y compris la transformation des centres de contact, l'incidence sur le personnel de la banque, la numérisation et l'automatisation, le risque de crédit et de marché et le risque lié aux tiers Mises à jour sur la stratégie et l'expansion des affaires Mises à jour économiques Principaux risques d'entreprise et défis Mises à jour sur les stratégies en matière de ressources humaines Mises à jour sur IFRS 17 Rapport sur des événements touchant la gouvernance	Conseil Conseil Conseil Comité du risque CRH Comité d'audit Comité de gouvernance
T1	Incidences de la COVID-19 sur la stratégie d'audit Mise à jour sur le risque de crédit Questions environnementales et sociales, performance et stratégie de présentation de l'information Procédures de traitement des plaintes Adaptation des réunions du conseil à un monde virtuel Mise à jour sur l'équité salariale	Comité d'audit Comité du risque Comité de gouvernance Comité de gouvernance Comité de gouvernance CRH
T2	Mise à jour sur le contexte de négociation Agence de la consommation en matière financière du Canada Normes de présentation de l'information relative aux enjeux ESG Risques liés aux changements climatiques Mise à jour sur la gestion du risque lié aux initiés Révision exhaustive de l'évaluation des capitaux Réforme du taux de référence Risques liés à la technologie et à la cybersécurité Mise à jour sur la technologie LBA Cadres et normes de communication en matière d'enjeux ESG Mise à jour sur la diversité et l'inclusion	Conseil Comité d'audit Comité d'audit Comité du risque Comité du risque Comité du risque Comité du risque/Comité d'audit Comité du risque/Comité d'audit Comité du risque/Comité d'audit Comité de gouvernance CRH
T3	Perspectives en matière de provisions pour crédit Examen approfondi sur la diversité et l'inclusion avec un accent	Conseil

SÉANCES DE FORMATION À L'INTENTION DES ADMINISTRATEURS		EXERCICE 2021
Date	Séances	Participation
	sur les Autochtones	Conseil/CRH
	Stratégie en matière d'enjeux ESG de Valeurs Mobilières TD	Conseil
	Prochaine évolution du travail	Conseil/CRH
	Mise à jour de la stratégie provisoire en matière d'enjeux ESG	Comité de gouvernance
	Mise à jour sur les réformes de Bâle III	Comité du risque
T4	Mise à jour sur le nuage	Conseil
	Monnaie numérique	Conseil
	Formations sur les enjeux ESG, dont les émissions financées, et le secteur énergie et services publics: discussion sur le contexte et la stratégie	Conseil
	Stratégie de commercialisation	Conseil
	Mise à jour du contexte des taux d'intérêt	Conseil
	Stratégie en matière de données	Conseil
	Avenir des services bancaires, y compris les concurrents non traditionnels, les paiements, le regroupement des données/les services bancaires ouverts	Conseil
	Discussion sur les élections canadiennes	Conseil
	Stratégie pour le lieu de travail futur de TD	Conseil
	Stratégie en matière d'enjeux ESG	Conseil
	Feuille de route en matière numérique	Conseil
	Mise à jour annuelle du programme de cybersécurité	Conseil
	Questions émergentes en matière d'audit	Comité d'audit
	Mise à jour sur le risque environnemental et social	Comité du risque
	Résilience de l'exploitation	Comité du risque
	Mise à jour sur la gouvernance des données	Comité du risque/Comité d'audit

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.sedar.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 141 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 2021, 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 présumé au Code 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 d'assistance en matière de conduite et d'éthique professionnelle 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 2021 » de la présente circulaire) doivent faire approuver au préalable par le service de la conformité de la banque toute opération sur des titres et sont assujettis à des périodes d'interdiction d'opérations. 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 diverses, 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 de direction 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 direction
- services financiers
- assurance
- gestion des risques
- gestion des compétences et rémunération des dirigeants
- audit/comptabilité
- marchés des capitaux/trésorerie
- questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance
- affaires gouvernementales/publiques
- affaires juridiques/réglementaires
- commercialisation/numérisation/données
- 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, 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 % à 40 % des administrateurs du conseil. En plus de son propre examen des candidats à recommander à des fins de nomination au conseil, le comité de gouvernance peut retenir les services d'entreprises de recrutement pour trouver des candidats ayant des compétences et des caractéristiques personnelles particulières, y compris les critères de diversité énoncés dans la politique en matière de diversité du conseil de la banque. Le processus d'auto-évaluation annuel du conseil comprend également une évaluation de la composition du conseil en ce qui a trait aux membres, aux compétences, à l'expérience, à la diversité et à d'autres caractéristiques. Cette année, les femmes représentent 38 % (5 sur 13) de tous les candidats aux postes d'administrateurs. En outre, 38 % (5 sur 13) de tous les candidats aux postes d'administrateurs s'identifient volontairement comme une personne faisant partie d'une minorité visible¹⁾, une personne 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. En 2021, nous avons pris l'engagement plus large et à plus long terme de porter à 45 % le nombre de femmes occupant des postes de vice-président et supérieurs au Canada d'ici 2025. 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. Au 7 février 2022, les femmes représentent 23 % (3 sur 13) des membres de l'équipe de haute direction. De plus, nous avons pris l'engagement plus large et à plus long terme d'augmenter la représentation des minorités au niveau de la direction partout en Amérique du Nord, pour atteindre 25 % de Noirs, d'Autochtones et de personnes issues des minorités d'ici 2025 et, en 2020, nous nous sommes engagés à doubler la représentation des dirigeants Noirs au sein de TD en Amérique du Nord d'ici la fin de 2022.

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.

- 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 autochtone.
- 2) Une personne « 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) Une « personne de la communauté LGBTQ2+ » est définie 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.

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

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

La banque 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 mette 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 commentateurs 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 auto-évaluation et sur le rendement et les points à améliorer du conseil, de ses comités ou des autres administrateurs. • Le président du conseil rencontre par la suite chaque administrateur pour lui transmettre ses commentaires.
Rétroaction des comités et des présidents de comité	Tous les membres des comités	<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'auto-évaluation de l'efficacité afin d'échanger des idées puis fixe des objectifs en vue de mettre en œuvre les possibilités d'amélioration issues de l'autoévaluation et examine ensuite les résultats et objectifs approuvés par le comité avec le conseil. Le haut dirigeant désigné pour chaque comité est invité à participer à une partie de la séance.
Rétroaction du président du conseil	Tous les administrateurs et certains dirigeants	<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.

GOUVERNANCE 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 2021 » 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'actionariat, 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 2021 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 diverses 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 2021.

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 2021.

Planification de la relève et perfectionnement

- Examiner le processus permanent de planification de la relève et la stratégie de gestion des compétences dans son ensemble et visant des postes clés de direction.
- Recevoir des mises à jour sur les programmes de diversité et d'inclusion de la banque, y compris une présentation exhaustive sur la priorité donnée par la banque à l'inclusion des peuples autochtones.
- Examiner les rapports sur l'engagement et le perfectionnement des collègues, y compris la stratégie de la banque sur le lieu de travail futur.

Stratégie

- Examiner, commenter et approuver le plan intégré 2022 de la banque, y compris le plan stratégique à long terme et les plans de financement, de dépenses en immobilisations et de liquidités conformément à l'objectif de la banque.
- Évaluer les principaux risques et les risques émergents, y compris la concurrence, les dynamiques économiques et politiques et les programmes mis en œuvre pour les gérer.
- Évaluer les occasions de croissance interne et au moyen d'acquisitions, les occasions stratégiques ainsi que les investissements dans des capacités émergentes, des plateformes et technologies d'innovation afin d'assurer le leadership en matière d'expérience clients dans le domaine numérique, dans tous les circuits de distribution, notamment numérique et en succursale/magasin pour appuyer la stratégie à long terme de la banque.
- Examiner les programmes de sécurité numérique, technologique et de cybersécurité de la banque, y compris l'utilisation du nuage.
- Évaluer les incidences de la pandémie en cours sur la stratégie de chaque secteur, ainsi que la préparation à la reprise à l'échelle de l'entreprise, le lieu de travail et le cadre d'exploitation, les changements de comportement et les attentes des consommateurs et l'évolution du contexte concurrentiel.
- Examiner les avancées relatives aux stratégies, priorités et programmes de la banque en matière d'enjeux ESG, y compris l'approbation du plan d'action sur les changements climatiques, et les améliorations connexes au système de gestion de risques de la banque.
- Examiner les stratégies permanentes d'inclusion économique de la banque pour les collectivités mal desservies, y compris l'amélioration des produits et services pour répondre aux besoins des peuples autochtones.
- Superviser la stratégie et les initiatives de croissance externe de la banque, y compris l'acquisition réussie de Headlands Tech Global Markets, LLC, pour renforcer l'infrastructure de négociation électronique d'obligations, et l'achat de l'entreprise canadienne de financement direct d'équipement de Wells Fargo afin d'accroître la présence de la banque dans les principaux marchés.
- Recevoir des rapports réguliers sur la stratégie de la banque en matière de données et d'analyse, notamment le déploiement de technologies et plateformes d'analyse à l'échelle de l'entreprise, les avantages concurrentiels des programmes d'intelligence artificielle et d'automatisation de la banque et ses stratégies de recrutement et de rétention connexes, et fournir des commentaires à cet égard.
- 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.

Gestion du risque

- 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 des scénarios de tension sur les capitaux et les bénéficiaires 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 mises à jour sur les leçons tirées de la pandémie par la banque, y compris les incidences éventuelles du risque de crédit, de marché et de tiers.
- 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 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 évaluer régulièrement les plans élaborés et les progrès effectués pour améliorer la résilience et gérer les importants risques d'exploitation avec la direction.
- Recevoir des rapports réguliers du chef des finances et des dirigeants de la banque sur la réponse de la banque à la pandémie en cours, y compris 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.
- Mettre l'accent sur l'évolution continue des initiatives en vue de réduire les coûts et de gérer les dépenses de façon durable et d'atteindre l'excellence au chapitre de l'exploitation et de la livraison des projets.

Relève du conseil

- Sur la recommandation du comité de gouvernance, le comité a nommé M^{me} Cherie Brant, associée et responsable nationale, Droit autochtone chez Borden Ladner Gervais (BLG) au conseil d'administration et au comité du risque en août 2021. 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 2021 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/governance.

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 2021

Performance

Le comité a examiné sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2021

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 2021

Le comité a examiné un certain nombre d'initiatives dans le cadre de l'exécution de son mandat et dans le but 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

- Continuer à élaborer des plans de relève du conseil et des listes de candidats, en mettant l'accent sur la diversité des administrateurs.
- Superviser un processus d'orientation exhaustif pour les nouveaux administrateurs 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.
- Au cours de l'exercice 2021, le comité a recommandé au conseil de nommer M^{me} Cherie Brant, associée et responsable nationale, Droit autochtone chez Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (BLG) comme nouvelle administratrice et membre du comité du risque. Le comité a établi que M^{me} Brant était une excellente candidate en raison de ses compétences dans le domaine juridique et de la gouvernance ainsi que de son expérience et de son expertise en matière de financement et de développement économique. Pour de plus amples renseignements sur les compétences et les caractéristiques personnelles de M^{me} Brant, voir la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire.

Raison d'être et questions d'ordre environnementale et sociale

- Examiner le rapport sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) annuel de la banque avec la direction.
- Superviser la stratégie en matière d'enjeux ESG de la banque, y compris le plan d'action sur les changements climatiques et l'établissement des cibles.
- Examiner la responsabilité des divers comités du conseil quant à la surveillance et à la déclaration de certaines questions ESG.
- Recevoir une séance de formation et des mises à jour sur les politiques, les procédures et les programmes de la banque en matière de droits de la personne (se rapportant aux produits, services et activités) pour favoriser de plus amples discussions aux réunions des comités.

Participation des actionnaires

- Surveiller l'engagement des administrateurs et des dirigeants auprès des actionnaires, y compris à l'égard de la diversité, des enjeux ESG et d'autres sujets émergents en matière de gouvernance.

Faits nouveaux en matière de gouvernance

- Recevoir des rapports sur les pratiques de réglementation en évolution, les changements législatifs et les faits nouveaux du secteur pouvant avoir une incidence sur les propres pratiques en matière de gouvernance de la banque.
- Recevoir des rapports de la direction sur les défis et les occasions des réunions virtuelles du conseil et mise en œuvre de moyens novateurs pour rationaliser les processus de réunion afin de soutenir les interactions efficaces.

Supervision du risque lié à la conduite et du comportement éthique

- Superviser le risque de conduite et recevoir des rapports réguliers sur la performance, les tendances émergentes et l'efficacité du programme de gestion du risque de la banque.
- Recevoir des rapports réguliers du chef de la conformité de la banque (notamment sur la mise en œuvre du cadre de protection du consommateur, des réformes axées sur les clients au Canada et des procédures de traitement des plaintes de la banque) et de l'audit interne sur sa surveillance continue du programme de gestion du risque lié à la conduite.
- Recevoir une mise à jour sur l'évolution de la culture et attribuer des responsabilités au niveau du conseil à l'égard de la surveillance du cadre de mise en œuvre de la culture au comité des ressources humaines.
- Superviser le changement de nom du bureau de l'ombudsman de TD à Bureau principal d'examen des plaintes (à compter du premier trimestre de 2022) et recevoir des mises à jour sur les tendances concernant la nature, l'origine et le règlement des plaintes au Canada.

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

- Vérifier que les comités du conseil remplissent les exigences de surveillance des autorités de réglementation et des autorités de supervision de la banque.

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 ainsi que sur les réorganisations internes de l'entreprise qui ont une incidence sur les filiales de la banque.

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 S. Jane Rowe* (*experts financiers du comité d'audit)

Indépendance

Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants

Réunions

10 au cours de l'exercice 2021, y compris 2 réunions conjointes avec le comité du risque (l'auditeur nommé par les actionnaires a assisté à toutes les réunions)

Performance

Le comité a examiné sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2021

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, la conformité et la lutte contre le blanchiment d'argent. 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 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 de la lutte contre le blanchiment d'argent.

Faits saillants en 2021

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

Supervision du contrôle interne

- Examiner l'information concernant les principaux contrôles sur l'information financière, la vérification des contrôles internes sur l'information financière et ses résultats, et surveiller les principales questions liées aux contrôles internes, les risques qui y sont associés et les mesures de correction qui sont prises, notamment en ce qui a trait aux domaines suivants :
 - provision pour pertes sur créances
 - évaluation à la juste valeur des dérivés
 - évaluation de la provision pour sinistres impayés
 - évaluation des provisions pour positions fiscales incertaines
- Recevoir des mises à jour régulières du service des finances sur les principaux contrôles et processus pour s'assurer que la présentation de l'information financière est fiable et exacte.
- Recevoir l'avis du chef de la conformité quant au caractère adéquat, au respect et à l'efficacité des contrôles de réglementation à l'échelle de l'entreprise.
- Recevoir des comptes rendus des services d'audit internes, des finances, de la conformité et de la lutte 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.
- Examiner et approuver le plan d'audit interne 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 corresponde au profil de risque de la banque et aux attentes des actionnaires.
- Recevoir des mises à jour régulières de l'auditeur en chef de la banque sur la progression des principaux audits, l'efficacité, l'optimisation et la durabilité des contrôles clés, notamment les principaux et nouveaux risques connexes, et les priorités à l'échelle de l'entreprise, y compris les incidences éventuelles de la pandémie en cours.
- 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.

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 et de ses communications et 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 2021.
- Examiner et approuver la rotation de l'auditeur nommé par les actionnaires et des principaux membres de l'équipe.
- 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 2021 du Conseil canadien sur la reddition de comptes (CCRC) et le résumé du rapport d'inspection 2018 du PCAOB d'EY (Canada).
- 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 et les processus améliorés pour surveiller toute fraude éventuelle et y réagir.

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 Holding Corporation par The Charles Schwab Corporation (« Schwab »).
- Recevoir des mises à jour sur diverses questions de présentation de l'information financière et divers changements comptables et assister à une séance de formation sur les faits nouveaux en matière de présentation de l'information financière et le cadre de contrôle et de gouvernance des filiales de la banque.
- Recevoir des mises à jour régulières sur l'avancement de l'adoption d'IFRS 17 — Contrats d'assurance et sur l'incidence de la réforme du taux interbancaire offerts sur la présentation de l'information financière, y compris les modifications à la réforme des taux d'intérêt de référence du IASB.

Conformité

- Recevoir des comptes rendus sur le respect de la protection des consommateurs, notamment sur les faits nouveaux en matière de réglementation applicables, y compris une séance de formation sur le cadre de réglementation.
- Examiner l'information à l'égard des vérifications de conformité, des questions de surveillance et des examens de réglementation, ainsi que des faits nouveaux en matière de réglementation.
- Recevoir des mises à jour régulières du chef de la conformité et de dirigeants responsables de la conformité de la banque sur l'efficacité des principaux contrôles réglementaires, les principaux risques et les risques émergents, et les principales questions de réglementation.
- 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 pandémie en cours.
- Recevoir des mises à jour régulières du chef 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'efficacité 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 2021 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); Cherie L. Brant; Colleen A. Goggins; David E. Kepler; Alan N. MacGibbon; et Karen E. Maidment

Indépendance

Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants

Réunions

9 au cours de l'exercice 2021 (y compris 2 réunions conjointes avec le comité d'audit et une réunion conjointe avec le comité des ressources humaines)

Performance

Le comité a examiné sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2021

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 2021

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 à renforcer davantage la culture de gestion du risque de la banque et à favoriser une compréhension commune de la façon dont la banque gère le risque conformément à sa stratégie et à son appétit pour le 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 des décisions relatives 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 et participer à des discussions sur la cybersécurité, y compris des mises à jour sur le contexte changeant des cybermenaces, y compris les risques liés à la pandémie en cours, l'adoption du nuage public, 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 des rapports 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 marché, le risque de modèle, les risques environnementaux et sociaux (comme les changements climatiques), la gestion du risque lié aux tiers, les risques liés à la croissance de l'entreprise, la transformation 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 risques émergents présentés dans le tableau de pointage sur les risques d'entreprise, y compris les risques environnementaux et sociaux, les taux d'intérêt négatifs, les risques géopolitiques, la réforme des taux de référence, ainsi que les risques stratégiques liés au secteur en évolution, et en discuter.
- Participer à une séance de formation donnée par un présentateur externe sur des questions relatives à la monnaie numérique et ses incidences éventuelles sur la banque.

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 et des rapports sur la conformité aux politiques de gestion des risques et aux limites de celles-ci, des mises à jour sur la réglementation 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, y compris un examen de la concentration des actifs et de l'incidence des risques liés au climat.
- Assister à des exposés par la direction sur les principaux risques, notamment les risques environnementaux et sociaux, la transition liée à l'abandon du taux interbancaire offert, les réformes de Bâle III et les principaux contrôles dans un environnement de travail à distance.
- 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.
- Effectuer un examen interne afin d'évaluer le caractère adéquat du budget annuel et du plan des ressources de la fonction de gestion des risques.
- 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 Compagnie Trust TSX 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 : shareholderinquiries@tmx.com ou www.tsxtrust.com
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/accueil/rapports-financiers/resultats-trimestriels\(qr-2022.jsp\)](http://www.td.com/francais/investisseurs/accueil/rapports-financiers/resultats-trimestriels(qr-2022.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 Compagnie Trust TSX, 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/2022), 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>Veuillez 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>

