

LA BANQUE TORONTO-DOMINION

Avis d'assemblée annuelle et extraordinaire 2024 des détenteurs d'actions ordinaires et circulaire de procuration de la direction

Assemblée annuelle et extraordinaire du 18 avril 2024

✓ **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 et extraordinaire des détenteurs d'actions ordinaires

QUAND

Le jeudi 18 avril 2024

9 h 30 (heure de l'Est)

OÙ

En personne :

Design Exchange, TD Centre, 234 Bay Street, Toronto (Ontario).

Par diffusion Web en direct ou par téléphone :

Vous pourrez assister à l'assemblée annuelle et extraordinaire de La Banque Toronto-Dominion (« TD » ou la « banque ») virtuellement par diffusion Web en direct et par accès audio uniquement par téléphone. Des détails sur la diffusion Web et la ligne téléphonique peuvent être consultés à l'adresse : www.td.com/assemblees-annuelles/2024. Veuillez visiter ce site Web avant l'assemblée pour obtenir les renseignements les plus à jour sur l'assemblée.

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 2023 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'examiner et, s'il est jugé approprié, de confirmer par voie de résolution spéciale, des modifications au règlement administratif n° 1 se rapportant a) à la rémunération globale des administrateurs et b) au nombre minimum d'administrateurs (le texte de la résolution spéciale portant confirmation de ces modifications est reproduit à la page 12 de la circulaire de procuration de la direction)
6. d'examiner et, s'il est jugé approprié, de confirmer d'autres modifications au règlement administratif n° 1 (le texte de la résolution ordinaire portant confirmation de ces modifications est reproduit à la page 13 de la circulaire de procuration de la direction)
7. d'étudier les propositions soumises par des actionnaires et décrites aux pages 94 à 103 de la circulaire de procuration de la direction
8. 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 10 de la circulaire de procuration de la direction.

Les détenteurs d'actions ordinaires le 20 février 2024 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 20 février 2024, 1 768 240 140 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, la banque utilise les procédures de notification et d'accès pour transmettre la circulaire de procuration de la direction à ses 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 le site Web de la banque à l'adresse www.td.com et sur SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.ca. Si vous préférez obtenir un exemplaire imprimé, vous pouvez en demander un à l'agent des transferts de la banque 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

Gwen Hughes
Secrétaire
Toronto (Ontario) Canada

Le 20 février 2024



À l'attention des actionnaires,

Vous êtes invités à vous joindre à la 168^e assemblée annuelle et extraordinaire des détenteurs d'actions ordinaires de La Banque Toronto-Dominion (« TD » ou la « banque ») qui aura lieu le 18 avril 2024.

L'assemblée annuelle et extraordinaire 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 des actionnaires de la banque.

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 prévoyiez assister à l'assemblée virtuellement ou en personne. La présente circulaire décrit les points à l'ordre du jour de l'assemblée et donne aux actionnaires de la banque 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 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 ou en personne, 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 ou en personne, selon le cas, 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 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/2024.
- **Reprise** : une version enregistrée de l'assemblée sera également accessible sur le site Web de la banque à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles/2024.

Nous nous réjouissons à la perspective de rencontrer les actionnaires à l'assemblée le 18 avril et nous espérons que vous pourrez y participer.

Recevez nos salutations distinguées.



Alan N. MacGibbon
Président du conseil



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

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



CIRCULAIRE DE PROCURATION DE LA DIRECTION

À l'intérieur

ACCÈS À L'ASSEMBLÉE DE FAÇON VIRTUELLE	2	Rémunération en fonction de la performance en 2023 aux termes du plan de rémunération de la haute direction	59
RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE	2	Tableau sommaire de la rémunération	70
ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE	10	Attributions en vertu d'un plan incitatif	71
Réception des états financiers	10	Performance de la banque et rémunération des dirigeants	74
Élection des administrateurs	10	INFORMATION COMPLÉMENTAIRE	75
Nomination de l'auditeur	10	Démarche en matière de rémunération totale du personnel	75
Vote consultatif portant sur la démarche en matière de rémunération de la haute direction	11	Adhésion aux principes du Conseil de stabilité financière et pratiques en matière de gestion des risques	76
Modifications au règlement administratif n° 1	12	Preneurs de risques importants	80
Propositions des actionnaires	13	Information sommaire complémentaire sur la rémunération	81
CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS	15	Prestations en vertu des plans de retraite	83
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	28	Mécanismes relatifs à la retraite de M. Masrani	87
Éléments de la rémunération des administrateurs	28	Obligation au titre des prestations déterminées constituées des membres de la haute direction visés	87
Tableau de la rémunération des administrateurs	29	Obligation au titre des cotisations déterminées constituées des membres de la haute direction visés	88
Exigences d'actionnariat des administrateurs	30	Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle	88
RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE ET DURABILITÉ CHEZ TD	31	Options d'achat d'actions	91
LETTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES AUX ACTIONNAIRES	38	PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES	94
RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES	42	PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS ET AUTRES OPÉRATIONS AVEC LA BANQUE	107
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	45	ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS	107
DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION	46	APPROBATION DES ADMINISTRATEURS	107
Principes relatifs à la rémunération des dirigeants	46	ANNEXE A — GOUVERNANCE	108
Éléments de la rémunération de la haute direction	46	Politiques et pratiques	108
Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction	47	Rapports du conseil d'administration et des comités	125
PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION EN 2023	59	DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS DES ACTIONNAIRES	136

À moins d'indication contraire, tous les renseignements figurant dans la présente circulaire de procuration de la direction (la circulaire) sont en date du 12 février 2024 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 ses états financiers consolidés comparatifs et dans le rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2023 (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.sedarplus.ca) 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 136 de la présente circulaire.

ACCÈS À L'ASSEMBLÉE DE FAÇON VIRTUELLE

Les actionnaires inscrits et les actionnaires non inscrits (véritables) qui n'assistent pas à l'assemblée en personne, 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.

- **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/2024.

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 et extraordinaire 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 et extraordinaire 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 l'intention de retenir les services de Solutions aux investisseurs TMX Inc. pour l'aider dans le cadre de cette procédure, à un coût estimatif de 60 000 \$. La banque assumera les coûts liés à la sollicitation de procurations.

QUI PEUT VOTER

Le 20 février 2024, soit la date servant à déterminer quels actionnaires ont le droit de voter à l'assemblée, on comptait 1 768 240 140 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 20 février 2024 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.

SI VOUS ÊTES UN ACTIONNAIRE INSCRIT

Votre nom figure sur votre certificat d'actions ordinaires ou vous détenez vos actions ordinaires par l'entremise du système d'inscription directe aux États-Unis.

Vous avez reçu un *formulaire de procuration* de notre agent des transferts canadien (Compagnie Trust TSX) ou de notre agent des transferts américain (Computershare).

Comment voter avant l'assemblée

Pour voter avant l'assemblée, 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. Que vous votiez par Internet, par courriel ou par la poste, pour être valide, votre agent des transferts doit recevoir vos instructions de vote au plus tard à 9 h 30 (heure de l'Est) le 17 avril 2024, soit la date de dépôt des procurations.

Par Internet :

- Si vous détenez un certificat d'actions, rendez-vous sur le site Web suivant : www.meeting-vote.com et votez à l'aide du numéro de contrôle figurant sur votre formulaire de procuration.
- Si vous détenez vos actions par l'intermédiaire du système d'inscription directe, rendez-vous sur le site Web suivant : www.investorvote.com/TDM et votez à l'aide du numéro de contrôle figurant sur votre formulaire de procuration.

Par courriel :

- Si vous détenez un certificat d'actions, veuillez envoyer une copie numérisée (des deux côtés) du formulaire dûment rempli, signé et daté 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.

Par la poste :

- Si vous détenez un certificat d'actions ou détenez vos actions par l'intermédiaire du système d'inscription directe, utilisez l'enveloppe fournie et envoyez par la poste le formulaire de procuration dûment rempli, signé et daté (au verso).

Comment voter en personne à l'assemblée

Veuillez ne pas remplir ni retourner le formulaire de procuration. Veuillez vous inscrire au bureau d'inscription lorsque vous arrivez à l'assemblée.

Comment voter par Internet pendant l'assemblée

Si vous souhaitez exercer vos droits de vote virtuellement pendant l'assemblée, veuillez ne pas remplir ni retourner le formulaire de procuration et suivre plutôt les directives suivantes.

Vous devez suivre les directives suivantes le jour de l'assemblée. La banque vous recommande de commencer au moins 15 minutes avant l'assemblée :

1. Connectez-vous à l'assemblée virtuelle en suivant les étapes données à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles2024.
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 à gauche.
5. Lorsqu'une fenêtre distincte du navigateur s'ouvre, inscrivez-vous afin de voter en saisissant le numéro de contrôle à 13 chiffres (qui figure sur le formulaire de procuration).
6. Saisissez le mot de passe **td2024** (respectez les minuscules).
7. Suivez alors les directives pour voter lorsqu'il vous est demandé de le faire.

Comment changer votre vote

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.

Si vous avez signé et retourné le formulaire de procuration (que ce soit par courriel ou par la poste), 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 17 avril 2024, en vous présentant en personne 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.

SI VOUS ÊTES UN ACTIONNAIRE NON INSCRIT (VÉRITABLE)

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, par conséquent, les actions ne sont pas immatriculées à votre nom.

Vous avez reçu un *formulaire d'instructions de vote* de votre intermédiaire.

Comment voter avant l'assemblée

Vous devez suivre les directives figurant sur le formulaire d'instructions de vote que vous avez reçu et le retourner de l'une ou l'autre des façons suivantes :

Par Internet :

Rendez-vous sur le site Internet suivant : www.proxyvote.com et votez au moyen du numéro de contrôle unique à 16 chiffres figurant sur votre formulaire d'instructions de vote.

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).

Par téléphone :

Composez le 1-800-474-7501 (pour le service en français) ou le 1-800-474-7493 (pour le service en anglais).

Votre intermédiaire doit recevoir vos instructions **avant 9 h 30 (heure de l'Est) le 16 avril 2024**, soit un jour ouvrable avant la date de dépôt des procurations, le 17 avril 2024. Voir les directives qui figurent sur votre formulaire d'instructions de vote.

Comment voter en personne à l'assemblée

Étape 1 : Pour vous inscrire à titre de fondé de pouvoir :

- sur le formulaire d'instructions de vote qui vous avez reçu, insérez votre nom dans l'espace réservé à cette fin ou cochez la case appropriée 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 autrement indiquée par votre intermédiaire; ou
- si votre intermédiaire vous offre cette option, rendez-vous à l'adresse www.proxyvote.com et inscrivez le numéro de contrôle à 16 chiffres 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 en personne à l'assemblée.

Étape 2 : Veuillez vous inscrire au bureau d'inscription lorsque vous arrivez à l'assemblée. Vous pourrez alors voter en personne lorsqu'il vous est demandé de le faire à l'assemblée.

Comment voter par Internet pendant l'assemblée

Si vous souhaitez exercer vos droits de vote virtuellement pendant l'assemblée, vous devrez vous nommer fondé de pouvoir et vous inscrire en suivant les directives suivantes.

Étape 1 : Pour vous inscrire à titre de fondé de pouvoir :

- sur le formulaire d'instructions de vote que vous avez reçu, insérez votre nom dans l'espace réservé à cette fin ou cochez la case appropriée 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 autrement indiquée par votre intermédiaire; ou
- si votre intermédiaire vous offre cette option, rendez-vous à l'adresse www.proxyvote.com et inscrivez le numéro de contrôle à 16 chiffres 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.

Votre intermédiaire doit recevoir vos instructions avant **9 h 30 (heure de l'Est) le 16 avril 2024**, soit un jour ouvrable avant la date de dépôt des procurations, le 17 avril 2024. Voir les directives qui figurent sur votre formulaire d'instructions de vote pour de plus amples renseignements.

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 416-682-3860 au plus tard à 15 h (heure de l'Est) le 17 avril 2024 pour obtenir un numéro de contrôle dont vous aurez besoin pour assister et voter par Internet à l'assemblée.

Étape 3 : Lorsque vous serez inscrit à titre de fondé de pouvoir (étape 1 ci-dessus) et aurez obtenu un numéro de contrôle de Compagnie Trust TSX (étape 2 ci-dessus), vous devrez suivre ces directives le jour de l'assemblée. La banque vous recommande de commencer au moins 15 minutes avant l'assemblée :

1. Connectez-vous à l'assemblée virtuelle en suivant les étapes données à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles/2024.
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 à gauche.
5. Lorsqu'une fenêtre distincte du navigateur s'ouvre, inscrivez-vous afin de voter en saisissant le 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 **td2024** (respectez les minuscules).
7. Suivez alors les directives pour voter lorsqu'il vous est demandé de le faire.

Comment changer votre vote

Vous pouvez voter de nouveau à la condition que l'agent des transferts ait reçu les votes avant la date limite. Veuillez communiquer avec votre intermédiaire pour obtenir des directives sur la manière de révoquer vos instructions de vote.

Mise en garde concernant le vote en direct à l'assemblée virtuelle

Une fois que vous vous serez connecté à l'assemblée virtuelle 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.

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 ni poser de questions pendant l'assemblée.

Pour vous connecter en tant qu'invité, la banque vous recommande de commencer les étapes suivantes au moins 15 minutes avant l'assemblée :

1. Connectez-vous à l'assemblée virtuelle en suivant les étapes données à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles/2024.
2. Cliquez sur le lien de la diffusion Web.
3. 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.

NOMINATION D'UN AUTRE FONDÉ DE POUVOIR

Vous pouvez nommer un autre fondé de pouvoir pour assister à l'assemblée annuelle et extraordinaire, virtuellement ou en personne, 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 avant 9 h 30 (heure de l'Est) le 17 avril 2024.** Les coordonnées de l'agent des transferts de la banque sont indiquées à la page 136 de la présente circulaire et celles du secrétaire de la banque sont indiquées à la rubrique « Propositions des actionnaires » à la page 14 de la présente circulaire.

Participants en personne

Vous devrez nommer votre représentant fondé de pouvoir et l'inscrire en suivant ces directives.

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>Assurez-vous que votre fondé de pouvoir s'inscrive au bureau d'inscription à son arrivée à l'assemblée.</p>	<p>Cochez la case appropriée 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>Assurez-vous que votre fondé de pouvoir s'inscrive au bureau d'inscription à son arrivée à l'assemblée.</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> <p>Assurez-vous que votre fondé de pouvoir s'inscrive au bureau d'inscription à son arrivée à l'assemblée.</p>

Participants virtuels

Vous devrez nommer votre représentant fondé de pouvoir et l'inscrire en suivant ces directives.

Actionnaires véritables (Canada seulement)	Actionnaires véritables (États-Unis seulement)	Actionnaires inscrits
<p>Étape 1 :</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 le numéro de contrôle à 16 chiffres indiqué sur le formulaire d'instructions de vote qui vous avez reçu 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>Cochez la case appropriée 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 16 avril 2024.</p>	<p>Nommez 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 16 avril 2024, au moyen de l'une des façons mentionnées ci-dessus à « Comment voter avant l'assemblée ».</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 416-682-3860 avant **15 h (heure de l'Est) le 17 avril 2024** pour obtenir un numéro de contrôle pour assister à l'assemblée.

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. La banque vous recommande que votre fondé de pouvoir commence au moins 15 minutes avant l'assemblée :

1. Connectez-vous à l'assemblée virtuelle en suivant les étapes données à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles/2024.
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 à gauche.
5. Lorsqu'une fenêtre distincte du navigateur s'ouvre, inscrivez-vous afin de voter en saisissant le numéro de contrôle à 13 chiffres (que vous avez obtenu auprès de Compagnie Trust TSX conformément à l'étape 2 ci-dessus).
6. Cliquez le mot de passe **td2024** (respectez les minuscules).
7. Suivez alors les directives pour voter lorsqu'il vous est demandé de le faire.

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; aux fins des modifications au règlement administratif n° 1 se rapportant a) à la rémunération globale des administrateurs et b) au nombre minimum d'administrateurs, vous pouvez voter POUR ou CONTRE; aux fins des autres modifications au règlement administratif n° 1, 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, alors, 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;**
- **POUR les modifications au règlement administratif n° 1 se rapportant a) à la rémunération globale des administrateurs et b) au nombre minimum d'administrateurs;**
- **POUR les autres modifications au règlement administratif n° 1; et**
- **CONTRE chacune des propositions des actionnaires décrites aux pages 94 à 103.**

QUESTIONS

Les actionnaires et les fondés de pouvoir 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 actionnaires et les fondés de pouvoir qui assistent à l'assemblée en personne 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/2024.

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 communiquer avec Compagnie Trust TSX, l'agent des transferts canadien de la banque au 1-800-387-0825 (au Canada et aux États-Unis) ou au 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, en ligne ou par procuration, à l'exception des modifications au règlement administratif n° 1 se rapportant a) à la rémunération globale des administrateurs et b) au nombre minimum d'administrateurs, qui doivent être adoptées par le vote affirmatif d'au moins 66 ⅔ % des voix exprimées en personne 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/2024), au www.sedarplus.ca et au www.sec.gov.

LIVRAISON DES DOCUMENTS RELATIFS À L'ASSEMBLÉE

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, la banque utilise les procédures de notification et d'accès pour transmettre sa circulaire aux actionnaires inscrits et non inscrits. La banque utilise également les procédures de notification et d'accès pour transmettre son rapport annuel à ses actionnaires non inscrits (véritables).

Cela signifie que plutôt que de recevoir un exemplaire imprimé des documents relatifs à l'assemblée, vous recevrez un avis vous expliquant comment accéder à ces documents en ligne. 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.

Les documents relatifs à l'assemblée peuvent être consultés à l'adresse www.meetingdocuments.com/tsxt/td, sur le site Web de la banque à l'adresse www.td.com et sur SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.ca. Si vous préférez obtenir un exemplaire imprimé, vous pouvez en demander un à l'agent des transferts de la banque de la manière décrite ci-dessous. Avant l'assemblée, un exemplaire des documents relatifs à l'assemblée vous sera envoyé (sans frais) dans les trois jours ouvrables suivant votre demande.

Comment demander un exemplaire imprimé des documents relatifs à l'assemblée

Sur demande, la banque remettra gratuitement un exemplaire imprimé des documents relatifs à l'assemblée à tout actionnaire pendant une période d'un an à compter de la date de dépôt de la circulaire sur SEDAR+. Pour demander un exemplaire imprimé, veuillez communiquer avec l'agent des transferts canadien de la banque au 1-888-433-6443 (sans frais au Canada et aux États-Unis).

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

Si vous avez des questions au sujet des procédures de notification et d'accès, veuillez communiquer avec l'agent des transferts canadien au 1-888-433-6443 (sans frais au Canada et aux États-Unis).

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 ainsi que 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)	Communiquez avec Compagnie Trust TSX, l'agent des transferts canadien de la banque au 1-888-433-6443.	Inscrivez-vous à la transmission électronique à l'adresse services.tsxtrust.com/transmission_electronique ou en communiquant avec Compagnie Trust TSX (dont les coordonnées figurent à la page 136 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 136 de la présente circulaire) pour obtenir d'autres directives.
Propriétaires véritables	Rendez-vous au www.proxyvote.com et utilisez le numéro de contrôle à 16 chiffres qui figure sur votre formulaire d'instructions de vote.	Communiquez avec votre intermédiaire.

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 2023 (le « rapport de gestion 2023 ») 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 2023 de la banque, que les actionnaires peuvent consulter au moyen des procédures de notification et d'accès ainsi qu'à l'adresse www.td.com/francais, à l'adresse www.sedarplus.ca et dans le rapport annuel sur formulaire 40-F de la banque au www.sec.gov.

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Quinze candidats proposés à l'élection à titre d'administrateurs de la banque ont été recommandés au conseil d'administration par le comité de gouvernance. À l'exception de M. Ayman Antoun, 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 2023 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 2023 de la banque (au www.td.com/francais/investisseurs/accueil/rapports-financiers/notices-annuelles/notices.jsp ou au www.sedarplus.ca).

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

<i>(en milliers de dollars canadiens)</i>	Honoraires versés à Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L.	
	2023	2022
Honoraires d'audit ¹⁾	43 085 \$	31 922 \$
Honoraires pour services liés à l'audit ²⁾	5 724	3 088
Honoraires pour services fiscaux ³⁾	1 067	1 093
Autres honoraires ⁴⁾	150	132
Total — banque et filiales	50 026 \$	36 235 \$
Fonds de placement⁵⁾		
– Fonds ouverts	2 643	2 230
– Fonds fermés	4 749	2 677
Total des fonds de placement	7 392 \$	4 907 \$
Total des honoraires	57 418 \$	41 142 \$

- 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 des filiales de la banque et à d'autres services normalement offerts par l'auditeur nommé par les actionnaires dans le cadre de dépôts légaux auprès des autorités de réglementation ou de mandats prévus par la loi.
- 2) Les honoraires pour services liés à l'audit représentent les honoraires pour les services de certification et services connexes rendus par l'auditeur nommé par les actionnaires. Ces services comprennent : les audits des programmes d'avantages sociaux; les audits d'organismes de bienfaisance; les services d'audit de certaines structures d'accueil que la banque administre; les consultations comptables et fiscales ayant trait aux fusions, acquisitions, désinvestissements et restructurations; les examens des contrôles des applications et des contrôles généraux; l'interprétation des normes comptables, des normes fiscales et des normes de présentation de l'information financière; les services de certification ou les procédures spécifiques non exigés en vertu d'une loi ou d'une réglementation; les rapports qui traitent des procédures de contrôle des organismes de service; 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 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. Les honoraires se rapportent principalement aux services liés à l'audit; 630 000 \$ (2022 — 593 000 \$) se rapportent aux services fiscaux et autres. Outre les autres frais administratifs, les filiales assument les honoraires d'audit pour des services professionnels rendus relativement aux audits annuels 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.

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

Les actionnaires peuvent exercer un vote consultatif en ce qui concerne la démarche adoptée à l'égard de la rémunération de la haute direction divulguée dans les rubriques « Rapport du comité des ressources humaines » et « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » de la présente circulaire. Ces rubriques décrivent le rôle du 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 42 à 58 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 2023 qui a eu lieu le 20 avril 2023, les actionnaires ont approuvé quant à 95,7 % 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 2023 de la banque.

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

MODIFICATIONS AU RÈGLEMENT ADMINISTRATIF N° 1

Rémunération globale des administrateurs et nombre minimum d'administrateurs

Aux termes de la Loi sur les banques, la banque doit inclure dans ses règlements administratifs une disposition fixant le montant global de la rémunération des administrateurs qui peut leur être versée à l'égard de leurs services à titre d'administrateurs de la banque pour une période déterminée. La clause 2.05 du règlement administratif n° 1 fixe actuellement à 5 000 000 \$ la rémunération globale annuelle payable aux membres du conseil d'administration pour leurs services.

Le conseil d'administration a approuvé une modification à la clause 2.05 du règlement administratif n° 1 portant la rémunération globale annuelle maximale payable aux administrateurs pour leurs services à titre d'administrateurs de la banque de 5 000 000 \$ à 7 000 000 \$.

La limite actuelle de la rémunération globale est adéquate compte tenu du nombre actuel d'administrateurs. Le conseil est toutefois d'avis qu'une augmentation de la limite globale est souhaitable à ce stade afin d'assurer une certaine marge de manœuvre quant à la rémunération des administrateurs supplémentaires qui peuvent être nommés dans un avenir rapproché, avant le départ à la retraite d'un administrateur actuel, afin de bien planifier une transition sans heurt et la relève du conseil et de réagir à quelque éventuel événement imprévu qui pourrait nécessiter la création d'un comité spécial du conseil d'administration ou la tenue de réunions extraordinaires supplémentaires du conseil ou du comité pour lesquelles une rémunération peut être payable, et pour tenir compte de toute augmentation de la rémunération des administrateurs au cours des années à venir. La rémunération globale fixée en vertu du règlement de la banque a été augmentée pour la dernière fois en 2014 (de 4 000 000 \$ à 5 000 000 \$).

À l'heure actuelle, le règlement administratif n° 1 fixe le nombre minimum d'administrateurs à « douze ». Ce nombre est supérieur au minimum prescrit de sept (7) administrateurs en vertu de la Loi sur les banques (Canada). Si une modification à la Loi sur les banques (Canada) devait augmenter ou diminuer le nombre minimum d'administrateurs requis, le règlement administratif n° 1 pourrait devenir incompatible avec l'exigence prévue en vertu de la Loi sur les banques (Canada). Le conseil d'administration a approuvé une modification à la clause 2.01 du règlement administratif n° 1 afin de s'assurer qu'elle soit conforme à l'exigence minimale prévue par la Loi sur les banques (Canada).

Les modifications qui précèdent ne prendront effet que si elles sont approuvées par voie d'une résolution spéciale des détenteurs d'actions ordinaires de la banque. C'est pourquoi les actionnaires seront priés à l'assemblée d'examiner et, s'ils le jugent approprié, d'adopter la résolution spéciale formulée ci-après.

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

« IL EST RÉSOLU PAR VOIE DE RÉOLUTION SPÉCIALE que la modification a) de la clause 2.05 du règlement administratif n° 1 par la suppression du renvoi à « La somme versée aux administrateurs en rémunération de leurs services est fixée par résolution du Conseil. La rémunération versée à ce titre aux administrateurs ne dépasse pas globalement 5 000 000 \$ par année » et son remplacement par « La somme versée aux administrateurs en rémunération de leurs services en qualité d'administrateur de

la banque est fixée par résolution du Conseil. La rémunération versée à ce titre aux administrateurs ne dépasse pas globalement 7 000 000 \$ par année et, individuellement, le montant que le Conseil fixe par résolution. »; b) de la clause 2.01 du règlement administratif n° 1, par la suppression du renvoi à « au moins 12 membres » et son remplacement par « le nombre minimum d'administrateurs exigé en vertu de la Loi », est par les présentes confirmée. »

Autres modifications au règlement administratif

En 2023, nous avons effectué un examen de nos règlements administratifs afin de déterminer si des modifications étaient nécessaires pour tenir compte des changements à la réglementation, des faits nouveaux et des pratiques exemplaires en matière de gouvernance. Le 1^{er} février 2024, le conseil a adopté une résolution modifiant certaines dispositions du règlement administratif n° 1 de la banque. Un résumé de ces changements est présenté ci-après. On peut obtenir un exemplaire du règlement administratif n° 1 de la banque, qui indique les modifications détaillées, sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca) et sur le site Web de la SEC (www.sec.gov).

Modifications proposées	Clauses touchées
Quorum aux réunions du conseil — modifier le quorum pour être au moins une majorité d'administrateurs plutôt qu'au moins sept administrateurs.	2.03
Absence de vote prépondérant — suppression du droit du président à un second vote ou vote prépondérant.	2.04
Quorum aux assemblées des actionnaires — augmentation des exigences de quorum des actionnaires à au moins 25 pour cent et clarification du fait que l'exigence de quorum du règlement ne s'applique pas aux assemblées des actionnaires lorsque les dispositions relatives à la catégorie ou aux actions fixent par ailleurs des exigences de quorum.	6.03
Désignation du président et du secrétaire des assemblées des actionnaires — permettre à une personne autre que le président du conseil de présider les assemblées des actionnaires et à une personne autre que le secrétaire de la banque d'agir en tant que secrétaire des assemblées des actionnaires.	6.01
Acceptation des procurations — préciser le pouvoir du président de l'assemblée des actionnaires de prendre des décisions sur l'acceptabilité des procurations.	6.02
Ajournements — préciser le pouvoir du président de l'assemblée des actionnaires d'ajourner l'assemblée.	6.04
Utilisation de titres neutres (version anglaise uniquement)	Dans l'ensemble du document

Les modifications proposées au règlement administratif doivent être adoptées par nos porteurs d'actions ordinaires à la majorité simple des voix exprimées.

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

« IL EST RÉSOLU que les modifications apportées au règlement administratif de la banque en la forme déposée sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca) et sur le site Web de la SEC (www.sec.gov) vers le 12 mars 2024, soient par les présentes confirmées. »

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

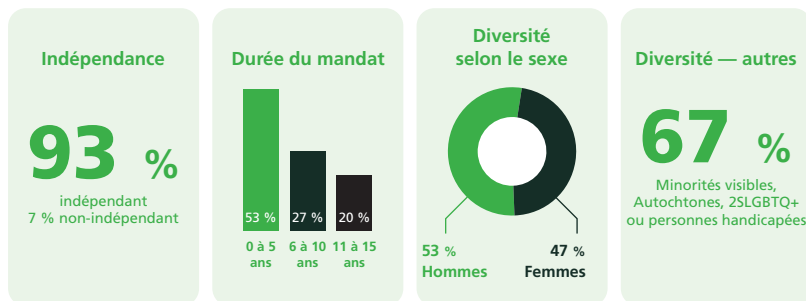
Les propositions d'actionnaires qui ont été soumises aux fins d'examen à l'assemblée figurent à compter de la page 94 de la présente circulaire. Si ces propositions sont soumises à l'assemblée, à moins d'indication contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire 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 94 à 103 de la présente circulaire. Les motifs d'opposition du conseil à ces propositions figurent également aux pages 94 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 vendredi 22 novembre 2024. 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

Quinze candidats aux postes d'administrateurs sont proposés à l'élection au conseil d'administration à l'assemblée. Les données ci-après résument les principales statistiques relatives à l'indépendance des administrateurs, à la durée de leur mandat ainsi qu'à la diversité (déclaration volontaire) à l'égard des candidats aux postes d'administrateurs.



INDÉPENDANCE

Quatorze 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 12 février 2024, la durée moyenne du mandat des candidats de la banque est de 5,8 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 le nombre de mandats limité de la banque à la page 122 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 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 objectif¹⁾ que les femmes et les hommes représentent chacun au moins 30 % à 40 % des administrateurs du conseil. Cette année, les femmes représentent 47 % (7 sur 15) de tous les candidats aux postes d'administrateurs. En outre, trois 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 2023, il était demandé aux candidats s'ils s'identifiaient comme une personne faisant partie d'une minorité visible²⁾, une personne autochtone³⁾, une personne de la communauté 2SLGBTQ+⁴⁾ ou une personne handicapée⁵⁾. Selon les résultats de ce sondage, 67 % (10 sur 15) de tous les candidats aux postes d'administrateurs s'identifient comme un membre de l'un de ces groupes, dont 40 % (6 sur 15) qui

- 1) Les objectifs de représentation de la banque sont non contraignants. Toutes les décisions en matière de nomination et de recrutement et les autres décisions d'emploi sont prises de façon non discriminatoire, conformément aux lois applicables.
- 2) 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.
- 3) 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.
- 4) Une « personne de la communauté 2SLGBTQ+ » est définie comme une personne membre de la communauté, bispirituelle, lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer et plus.
- 5) 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.

s'identifient comme une personne faisant partie d'une minorité visible ou une personne autochtone. Tous les candidats au conseil de la banque parlent anglais couramment. D'autres langues parlées par les candidats de la banque comprennent l'arabe (1 sur 15), le français (1 sur 15), l'hindi (1 sur 15) et le pendjabi (1 sur 15).

Vous trouverez de plus amples informations au sujet de la diversité à la page 120 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.

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 28 et 29, 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.



Ayman Antoun

Âge : 58 ans

Oakville (ON) Canada

Indépendant

Nouveau candidat

M. Antoun est l'ancien président d'IBM Americas, société de technologie multinationale américaine qui exerce des activités au Canada, aux États-Unis et en Amérique latine. Auparavant, il a occupé plusieurs postes de haute direction au sein d'IBM Canada et d'IBM Corp, notamment le poste de directeur général et vice-président, Transformation mondiale des ventes. M. Antoun est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en génie électrique avec une mineure en science informatique de l'Université de Waterloo.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Leadership de direction dans une importante et complexe organisation
- Affaires gouvernementales/publiques
- Commercialisation/activités numériques/données
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants
- Gestion de la technologie et sécurité de l'information

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2023

Nouveau candidat s.o

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

- CAE Inc. (2022 à aujourd'hui)¹⁵⁾

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 ¹⁸⁾
2024	1 800	2 442	4 242	363 200 \$	(416 800) \$	0,47



Cherie L. Brant

Âge : 49 ans

Territoire Mohawk Tyendinaga (ON) Canada

Indépendante

Administratrice depuis août 2021

Résultats du vote en 2023 : 99,6 % des voix

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 Willms & 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
- Affaires gouvernementales/publiques
- Affaires juridiques/réglementaires
- Gestion des risques

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2023

Conseil 11 sur 11 100 %
 Risque 9 sur 9 100 %
 Total combiné 20 sur 20 100 %

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 ¹⁸⁾
2024	1 526	7 315	8 841	756 966 \$	(23 034) \$	0,97
2023	1 526	4 517	6 043	529 790 \$	(250 210) \$	0,68



Amy W. Brinkley

Âge : 68 ans

Charlotte (NC)
É.-U. A.

Indépendante

Administratrice
depuis
septembre 2010

Résultats du vote
en 2023 : 98,1 %
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 dans une importante et complexe organisation
- Services financiers
- Affaires juridiques/réglementaires
- Commercialisation/activités numériques/données
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2023

Conseil	11 sur 11	100 %
Gouvernance	5 sur 5	100 %
Ressources humaines	7 sur 7	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) (présidente du conseil)
- 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⁾
2024	2 400	83 977	86 377	7 395 599 \$	6 615 599 \$	9,48
2023	2 400	76 656	79 056	6 930 840 \$	6 150 840 \$	8,89



Brian C. Ferguson

Âge : 67 ans

Calgary (AB) Canada

Indépendant

Administrateur
depuis mars 2015

Résultats du vote
en 2023 : 99 % des
voix

Expert financier
designé du
comité d'audit⁴⁾

M. Ferguson est administrateur des sociétés. Il est l'ancien président et chef de la direction de Cenovus Energy Inc., société canadienne de pétrole et de gaz naturel intégrée, 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
- Questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance
- Leadership de direction dans une importante et complexe organisation
- Affaires gouvernementales/publiques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2023

Conseil	11 sur 11	100 %
Audit	9 sur 9	100 %
Total combiné	20 sur 20	100 %

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

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⁾
2024	4 573	39 064	43 637	3 736 200 \$	2 956 200 \$	4,79
2023	4 573	33 915	38 488	3 374 243 \$	2 594 243 \$	4,33



Colleen A. Goggins⁵⁾

Âge : 69 ans

Princeton (NJ)
É.-U. A.

Indépendante

Administratrice
depuis mars 2012

Résultats du vote
en 2023 : 99 %
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, société pharmaceutique, 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

- Leadership de direction dans une importante et complexe organisation
- Commercialisation/activités numériques/données
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2023			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)			
Conseil	11 sur 11	100 %	<ul style="list-style-type: none"> • Bayer AG (2017 à aujourd'hui) • IQVIA (2017 à aujourd'hui) (auparavant, Quintiles IMS Holdings, Inc.) • SIG Combibloc Group AG (2018 à 2023) 			
Risque	9 sur 9	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⁾
2024	8 800	58 789	67 589	5 786 970 \$	5 006 970 \$	7,42
2023	8 800	52 757	61 557	5 396 702 \$	4 616 702 \$	6,92



Alan N. MacGibbon

Âge : 68 ans

Mississauga (ON)
Canada

Indépendant

Administrateur
depuis avril 2014

Président du conseil
depuis février 2024

Résultats du vote
en 2023 : 99,4 %
des voix

M. MacGibbon est administrateur de sociétés. Il a été associé directeur et chef de la direction de Deloitte s.r.l. (Canada) de 2004 à 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
- Questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance
- Leadership de direction dans une importante et complexe organisation
- Affaires juridiques/réglementaires
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants
- Gestion de la technologie et sécurité de l'information

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2023			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)			
Conseil (président)	11 sur 11	100 %	<ul style="list-style-type: none"> • CAE Inc. (2015 à aujourd'hui) (président du conseil)¹⁵⁾ 			
Audit ¹⁶⁾	9 sur 9	100 %				
Gouvernance (président)	5 sur 5	100 %				
Risque ⁹⁾	3 sur 3	100 %				
Total combiné	28 sur 28	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⁾
2024	4 076	66 902	70 978	6 077 136 \$	4 517 136 \$	3,90
2023	4 076	57 239	61 315	5 375 486 \$	4 595 486 \$	6,89



John B. MacIntyre¹²⁾¹⁴⁾

Âge : 68 ans
Toronto (ON)
Canada

Indépendant

Administrateur
depuis août 2023

M. MacIntyre est président du conseil de Birch Hill Equity Partners, qu'il a cofondée en 2005. Auparavant, il a cofondé le groupe de capital d'investissement privé — moyennes entreprises canadiennes au sein de TD Capital. M. MacIntyre est titulaire d'un baccalauréat en commerce (avec distinction) de l'Université Queen's et est Fellow de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario et expert en évaluation d'entreprise.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit/comptabilité
- Marchés des capitaux/trésorerie
- Leadership de direction dans une importante et complexe organisation
- Services financiers
- Gestion des risques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2023			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)	
Conseil ¹²⁾	3 sur 3	100 %	• Softchoice Corporation (2023 à aujourd'hui)	
Ressources humaines ¹²⁾	2 sur 2	100 %		
Total combiné	5 sur 5	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⁾
2024	36 926	2 827	39 753	3 403 652 \$	2 623 652 \$	4,36



Karen E. Maidment

Âge : 65 ans
Cambridge (ON)
Canada

Indépendante

Administratrice
depuis
septembre 2011
Résultats du vote en
2023 : 98,3 % des
voix

M^{me} Maidment est administratrice de sociétés. M^{me} Maidment a été chef des finances et des affaires administratives, BMO Groupe Financier de 2007 à 2009 et elle a aussi été première vice-présidente à la direction et chef des finances de BMO de 2003 à 2007. Auparavant, elle a occupé divers postes de direction, y compris celui de chef des finances de Clarica, compagnie d'assurance sur la vie. M^{me} Maidment est titulaire d'un grade de premier cycle en commerce et un doctorat honorifique 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 dans une importante et complexe organisation
- Services financiers
- Assurance
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2023			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)	
Conseil	11 sur 11	100 %	• TD Ameritrade Holding Corporation (2010 à 2020)	
Gouvernance	5 sur 5	100 %		
Ressources humaines (présidente)	7 sur 7	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⁾
2024	11 590	66 110	77 700	6 652 674 \$	5 872 674 \$	8,53
2023	11 590	61 178	72 768	6 379 571 \$	5 599 571 \$	8,18



Keith G. Martell¹³⁾

Âge : 61 ans

Eagle Ridge (SK)
Canada

Indépendant

Administrateur
depuis août 2023

Expert financier
désigné du
comité d'audit⁴⁾

M. Martell est administrateur de sociétés. M. Martell est l'ancien administrateur, président et chef de la direction de Banque des Premières Nations du Canada (« BPNC »). Il a participé à la création de la BPNC et a siégé à son conseil d'administration de 1996 à mai 2023. Auparavant, il a travaillé pendant dix ans au sein du cabinet d'experts-comptables KPMG, puis a occupé le poste de directeur général, Relations financières et fiscales auprès de la Federation of Sovereign Indigenous Nations de 1995 à 2000. M. Martell est titulaire d'un baccalauréat en commerce et d'un doctorat honorifique en droit de l'Université de la Saskatchewan. Il est Fellow de l'Institut des comptables professionnels agréés (FCPA, FCA) et directeur financier autochtone agréé (CAFM). M. Martell est membre de la Première Nation Waterhen Lake, Saskatchewan.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit/comptabilité
- Services financiers
- Affaires juridiques/réglementaires
- Leadership de direction dans une importante et complexe organisation
- Affaires gouvernementales/publiques
- Gestion des risques

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2023			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)
Conseil ¹³⁾	3 sur 3	100 %	<ul style="list-style-type: none"> • Nutrien Ltd. (2018 à aujourd'hui)
Audit ¹³⁾	2 sur 2	100 %	
Risque ¹³⁾	3 sur 3	100 %	
Total combiné	8 sur 8	100 %	

Année ¹⁾	Participation		Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁸⁾
	Actions ordinaires	UAD				
2024	4 907	2 192	7 099	607 816 \$	(172 184) \$	0,78



Bharat B. Masrani

Âge : 67 ans

Toronto (ON) Canada

Non-indépendant⁶⁾

Administrateur
depuis avril 2014

Résultats du vote en
2023 : 99,3 % 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
- Affaires gouvernementales/publiques
- Gestion des risques
- Questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance
- Affaires juridiques/réglementaires
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants
- Leadership de direction dans une importante et complexe organisation
- Excellence de l'exploitation
- Gestion de la technologie et sécurité de l'information
- Services financiers

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2023			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)
Conseil	11 sur 11	100 %	<ul style="list-style-type: none"> • The Charles Schwab Corporation (2020 à aujourd'hui) • TD Ameritrade Holding Corporation (2013 à 2020)

Année ¹⁾	Participation		Total des actions ordinaires et des UAD	Pour l'actionnariat exigé et réel des membres de la haute direction, voir « Exigences d'actionnariat » aux pages 64 et 80.
	Actions ordinaires	UAD ⁷⁾		
2024	1 138 886	344 771	1 483 657	
2023	1 007 430	328 831	1 336 261	



Claude Mongeau

Âge : 62 ans

Montréal (QC)
Canada

Indépendant

Administrateur
depuis mars 2015

Résultats du vote en
2023 : 99,6 % des
voix

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. Avant de diriger Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, M. Mongeau en était le vice-président à la direction et chef des finances. 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

- Marchés des capitaux/
trésorerie
- Questions d'ordre
environnemental, social, et
de gouvernance
- Leadership de direction dans
une importante et complexe
organisation
- Affaires gouvernementales/
publiques
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des compétences et
rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2023

Conseil	10 sur 11	91 %
Audit ⁽¹⁾	4 sur 4	100 %
Ressources humaines ⁽¹⁾	4 sur 4	100 %
Total combiné	18 sur 19	95 %

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⁾
2024	45 787	37 606	83 393	7 140 109 \$	6 360 109 \$	9,15
2023	45 787	32 672	78 459	6 878 501 \$	6 098 501 \$	8,82



S. Jane Rowe

Âge : 64 ans

Toronto (ON) Canada

Indépendante

Administratrice
depuis avril 2020

Résultats du vote en
2023 : 99,3 % des
voix

Experte financière
désignée du comité
d'audit⁽⁴⁾

M^{me} Rowe est l'ancienne 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. Avant d'entrer au service d'Ontario Teachers en 2010, 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
- Marchés des capitaux/
trésorerie
- Questions d'ordre
environnemental, social, et
de gouvernance
- Leadership de direction dans
une importante et complexe
organisation
- Services financiers
- Gestion des compétences et
rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2023

Conseil	11 sur 11	100 %
Audit	9 sur 9	100 %
Total combiné	20 sur 20	100 %

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

- Enbridge (2021 à aujourd'hui)
- Premier Lotteries Capital UK Limited (2019 à 2023)

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⁾
2024	15 977	7 709	23 686	2 027 995 \$	1 247 995 \$	2,60
2023	14 221	5 817	20 038	1 756 731 \$	976 731 \$	2,25



Nancy G. Tower

Âge : 64 ans

Halifax (N.-É) Canada

Indépendante

Administratrice depuis juin 2022

Résultats du vote en 2023 : 99,8 % des voix

Experte financière désignée du comité d'audit⁽⁴⁾

M^{me} Tower est administratrice de sociétés. M^{me} Tower est l'ancienne présidente et chef de la direction de Tampa Electric Company, une filiale américaine d'Emera Inc., société énergétique multiterritoriale établie en Nouvelle-Écosse. Auparavant, M^{me} Tower a occupé divers postes de haute direction auprès d'Emera Inc. et de ses filiales, notamment à titre de chef du développement des affaires, de chef des finances et de chef de la direction d'Emera Newfoundland and Labrador. M^{me} Tower est titulaire d'un baccalauréat en commerce de l'Université Dalhousie à Halifax (Nouvelle-Écosse). M^{me} Tower est comptable professionnelle agréée, comptable agréée et Fellow des Chartered Professional Accountants of Nova Scotia.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit/comptabilité
- Marché des capitaux/trésorerie
- Leadership de direction dans une importante et complexe organisation
- Affaires juridiques/réglementaires
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants
- Gestion de la technologie et sécurité de l'information

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2023			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)	
Conseil	10 sur 11	91 %	• AtlaGas Ltd. (2020 à aujourd'hui)	
Audit (présidente) ⁽⁷⁾	9 sur 9	100 %	• Finning International Inc. (2022 à aujourd'hui)	
Risque ⁽¹⁰⁾	6 sur 6	100 %		
Total combiné	25 sur 26	96 %		

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⁾
2024	8 521	7 167	15 688	1 343 207 \$	563 207 \$	1,72
2023	8 132	3 199	11 331	993 389 \$	213 389 \$	1,27



Ajay K. Virmani

Âge : 67 ans

Oakville (ON) Canada

Indépendant

Administrateur depuis août 2022

Résultats du vote en 2023 : 99,5 % des voix

M. Virmani est fondateur et président-directeur du conseil de Cargojet Inc., société ouverte établie au Canada qui est un fournisseur mondial de logistique de fret aérien de premier ordre. M. Virmani est titulaire d'un MBA de la City University of New York et d'un doctorat honorifique en droit de l'Université Assumption.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Leadership de direction dans une importante et complexe organisation
- Commercialisation/activités numériques/données
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2023			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)	
Conseil	11 sur 11	100 %	• Cargojet Inc. (2005 à aujourd'hui)	
Risque	8 sur 9	89 %		
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⁾
2024	11 765	5 876	17 641	1 510 422 \$	730 422 \$	1,94
2023	11 765	2 527	14 292	1 252 980 \$	472 980 \$	1,61



Mary A. Winston

Âge : 62 ans

Charlotte (NC) É.-U. A.

Indépendante

Administratrice depuis août 2022

Résultats du vote en 2023 : 99,3 % des voix

Experte financière désignée du comité d'audit⁴⁾

M^{me} Winston est administratrice de sociétés et chef de la direction et fondatrice de WinsCo Enterprises, qui fournit des services de consultation en matière financière et aux conseils d'administration à d'importantes sociétés et à leur conseil d'administration. Elle est l'ancienne chef des finances de Family Dollar Stores, Inc., Giant Eagle, et Scholastic Corp. et, alors qu'elle était membre du conseil, elle a également été chef de la direction par intérim de Bed Bath and Beyond Inc. M^{me} Winston est titulaire d'un baccalauréat en comptabilité et l'Université du Wisconsin, et d'un MBA de la Kellogg School of Management de l'Université Northwestern. Elle est comptable publique autorisée.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit/comptabilité
- Marchés des capitaux/trésorerie
- Leadership de direction dans une importante et complexe organisation
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des compétences et rémunération des dirigeants

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2023

Conseil	11 sur 11	100 %
Audit	8 sur 9	89 %
Total combiné	19 sur 20	95 %

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

- Acuity Brands Inc. (2017 à aujourd'hui)
- Chipotle Mexican Grill, Inc. (2020 à aujourd'hui)
- Northrop Grumman (2023 à aujourd'hui)
- Dover Corporation (2005 à 2023)
- Bed Bath and Beyond Inc. (2019 à 2022)
- Domtar Corporation (2015 à 2021)
- SuperValu Inc. (2016 à 2018)

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⁾
2024	100	11 375	11 475	982 490 \$	202 490 \$	1,26
2023	100	5 843	5 943	521 023 \$	(258 977) \$	0,67

- 1) Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour 2024 sont indiqués en date du 12 février 2024. Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour 2023 sont indiqués en date du 21 février 2023. 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 2024 et l'exercice 2023, l'exigence d'actionnariat est de 1 560 000 \$ pour le président du conseil et de 780 000 \$ pour les administrateurs indépendants. M. MacGibbon a été nommé président du conseil le 1^{er} février 2024. Son exigence d'actionnariat pour 2024 est calculée en fonction de l'exigence d'actionnariat pour le président du conseil.
- 2) Le total des UAD pour M^{me} Brinkley et M. MacGibbon comprend les UAD gagnées à l'égard de fonctions à titre de membre des conseils de TD Group US Holdings LLC (TDGUS), TD Bank US Holding Company (TDBUSH), TD Bank, N.A. (TDBNA) et TD Bank USA, N.A. (TDBUSA) pour 2023 et 2024. Le total des UAD pour M^{me} Maidment comprend les UAD gagnées à l'égard de fonctions à titre de membre des conseils de TDGUS pour 2023 et 2024. Le total des UAD pour M^{me} Winston comprend les UAD gagnées à l'égard de fonctions à titre de membre des conseils de TDBUSH, TDBNA et TDBUSA pour 2023 et 2024. Le total des UAD pour M. Antoun comprend les UAD gagnées à l'égard de fonctions à titre de membre des conseils de TDGUS et de TDBUSH pour 2023 et 2024.
- 3) Pour 2024 et 2023, respectivement, les titres détenus ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto (TSX) le 29 décembre 2023 (85,62 \$) et le 31 décembre 2022 (87,67 \$).
- 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 133 641 UAAC au 12 février 2024. D'autres détails sur les UAAC figurent à la page 58.
- 8) Les administrateurs doivent remplir leurs EA respectives dans les cinq ans qui suivent la date de leur première élection au conseil.
- 9) M. MacGibbon a quitté le comité du risque le 19 avril 2023.
- 10) M^{me} Tower a été nommée au comité du risque le 19 avril 2023.
- 11) M. Mongeau a été nommé au comité des ressources humaines et a quitté le comité d'audit le 19 avril 2023.
- 12) M. MacIntyre a été nommé au conseil et au comité des ressources humaines le 23 août 2023.
- 13) M. Martell a été nommé au conseil, au comité d'audit et au comité du risque le 23 août 2023.

- 14) M. MacIntyre était administrateur de 2180811 Ontario Limited (« 218 »), unique commandité de RHB Group LP (« RHB »). Le 17 janvier 2017, RHB et 218 ont été réputées avoir produit une cession en faillite en vertu de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité*. RHB et 218 étaient détenues majoritairement par Birch Hill Equity Partners, où M. MacIntyre est président du conseil.
- 15) Les candidats aux postes d'administrateurs qui siègent ensemble à d'autres conseils sont MM. Antoun et MacGibbon, qui sont administrateurs de CAE Inc.
- 16) M. MacGibbon a quitté le comité d'audit le 1^{er} décembre 2023.
- 17) M^{me} Tower a été nommée présidente du comité d'audit le 1^{er} décembre 2023.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

Tous les administrateurs de la banque 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 dans une importante et complexe organisation	Services financiers	Affaires gouvernementales/publiques	Assurance	Affaires Juridiques/réglementaires	Commercialisation/activités numériques/données	Excellence de l'exploitation	Gestion des risques	Gestion des compétences et rémunération des dirigeants	Gestion de la technologie et sécurité de l'information
Ayman Antoun				✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓
Cherie L. Brant			✓			✓		✓			✓		
Amy W. Brinkley			✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	
Brian C. Ferguson	✓		✓	✓		✓						✓	
Colleen A. Goggins				✓				✓	✓	✓	✓	✓	
Alan N. MacGibbon	✓		✓	✓				✓		✓	✓	✓	✓
John B. MacIntyre	✓	✓		✓	✓						✓	✓	
Karen E. Maidment	✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓	✓	
Keith G. Martell	✓			✓	✓	✓		✓			✓		
Claude Mongeau		✓	✓	✓		✓			✓			✓	
S. Jane Rowe	✓	✓	✓	✓	✓							✓	
Nancy G. Tower	✓	✓		✓				✓		✓	✓	✓	✓
Ajay K. Virmani				✓				✓	✓	✓	✓		
Mary A. Winston	✓	✓		✓					✓			✓	

Présences aux réunions du conseil ou de comités

Au cours de la période de 12 mois terminée le 31 octobre 2023, le conseil a tenu neuf réunions régulières et deux réunions spéciales. Les réunions spéciales sont convoquées suivant un délai plus court que les réunions régulières, lesquelles sont fixées un an ou plus à l'avance. De plus, les administrateurs assistent de temps à autre à des réunions d'autres comités sur invitation. Les administrateurs de la banque ont collectivement assisté à 99 % de toutes les réunions du conseil et des comités applicables au cours de l'exercice 2023. Tous les candidats aux postes d'administrateurs ont assisté à au moins 95 % des réunions pertinentes du conseil et des comités pour l'exercice 2023. La présence aux réunions du conseil et des comités applicables de chaque

administrateur pour l'exercice 2023 est présentée dans chaque « Profil des administrateurs » de la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire.

Renseignements supplémentaires concernant les administrateurs

M. Brian Levitt, administrateur indépendant qui siège au conseil de la banque depuis décembre 2008 et qui en a été le président de janvier 2011 à janvier 2024, ne se portera pas candidat à la réélection au conseil lors de l'assemblée. Il est l'ancien président et chef de la direction d'Imasco Limitée, société canadienne de biens de consommation et de services aux consommateurs. M. Levitt a assisté aux onze réunions du conseil, aux cinq réunions du comité de gouvernance et aux sept réunions du comité des ressources humaines au cours de l'exercice 2023.

M. David Kepler, administrateur indépendant qui siège au conseil de la banque depuis décembre 2013, ne se portera pas candidat à la réélection au conseil lors de l'assemblée. Il est l'ancien vice-président à la direction de The Dow Chemical Company, fabricant de produits chimiques, plastiques et perfectionnés. M. Kepler a assisté aux onze réunions du conseil, aux sept réunions du comité des ressources humaines et aux neuf réunions du comité du risque au cours de l'exercice 2023.

Lorsque M^{me} Maidment a atteint la limite de durée de son mandat de présidente du comité des ressources humaines, le comité de gouvernance a recommandé que, à la condition qu'il soit réélu par les actionnaires à l'assemblée, M. Mongeau devienne président du comité des ressources humaines, comité auquel il siège avec M^{me} Maidment depuis avril 2023.

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 procure 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. 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 2023. 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	2023
Président du conseil ¹⁾	260 000 \$
Autres administrateurs ²⁾	130 000 \$
Attributions fondées sur des titres de capitaux propres ³⁾	
Président du conseil	260 000 \$
Autres administrateurs	130 000 \$
Rémunération supplémentaire par comité	
Président d'un comité du conseil ⁴⁾	57 500 \$
Honoraires supplémentaires par comité ⁵⁾	17 500 \$
Honoraires pour réunions spéciales du conseil ou de comités ⁶⁾	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 2023.

Nom ¹⁾	Honoraires gagnés					Attributions			Total ⁶⁾ (\$)
	Rémunération annuelle en espèces (\$)	Honoraires supplémentaires par comité (\$)	Réunions spéciales ²⁾ (\$)	Président de comité (\$)	Allocation de déplacement (\$)	Total des honoraires annuels ³⁾ (\$)	Attributions fondées sur des actions ⁴⁾ (\$)	Autre rémunération ⁵⁾ (\$)	
Cherie L. Brant	130 000	—	—	—	—	130 000	130 000	—	260 000
Amy W. Brinkley ⁷⁾	130 000	17 500	—	57 500	20 000	225 000	130 000	439 043	794 043
Brian C. Ferguson	130 000	—	2 500	—	20 000	152 500	130 000	—	282 500
Colleen A. Goggins	130 000	—	—	—	20 000	150 000	130 000	—	280 000
Jean-René Halde ⁸⁾	65 000	—	2 500	—	5 000	72 500	—	—	72 500
David E. Kepler ⁹⁾	130 000	17 500	—	—	20 000	167 500	65 000	—	232 500
Brian M. Levitt ⁹⁾	260 000	—	—	—	—	260 000	97 500	—	357 500
Alan N. MacGibbon ⁷⁾	130 000	17 500	5 000	57 500	—	210 000	227 500	420 154	857 654
John B. MacIntyre ¹⁰⁾	32 500	—	—	—	—	32 500	162 500	—	195 000
Karen E. Maidment ¹¹⁾	130 000	17 500	—	57 500	—	205 000	130 000	313 598	648 598
Keith G. Martell ¹⁰⁾	32 500	4 375	—	—	5 000	41 875	162 500	—	204 375
Nadir H. Mohamed ⁸⁾	65 000	—	—	—	—	65 000	—	—	65 000
Claude Mongeau	130 000	—	2 500	—	10 000	142 500	130 000	—	272 500
S. Jane Rowe	130 000	—	2 500	—	—	132 500	130 000	—	262 500
Nancy G. Tower	130 000	8 750	2 500	—	20 000	161 250	130 000	—	291 250
Ajay K. Virmani	130 000	—	—	—	—	130 000	130 000	—	260 000
Mary A. Winston ¹²⁾	130 000	—	2 500	—	20 000	152 500	130 000	297 421	579 921

- La rémunération versée à M. Masrani, en sa qualité de président du Groupe et chef de la direction, pour l'exercice 2023, est plus amplement décrite dans le « Tableau sommaire de la rémunération » à la page 70 de la présente circulaire. M. Masrani ne figure pas dans ce tableau parce qu'il était administrateur membre de la direction après avoir 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.).
- 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 canadienne de la banque.
- 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	40 % en espèces	s.o.	s.o.
Amy W. Brinkley	100 % en espèces	50 % en espèces	100 % en espèces
David E. Kepler	75 % en espèces	s.o.	100 % en espèces
Karen E. Maidment	100 % en espèces	50 % en espèces	100 % en espèces
Keith G. Martell	27 % en espèces	s.o.	27 % en espèces
Mary A. Winston	40 % en espèces	s.o.	s.o.

- Les UAD attribuées le 12 décembre 2023 visent la période du 1^{er} novembre 2023 au 31 octobre 2024. La juste valeur à la date d'attribution est calculée d'après le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution. Les attributions d'UAD présentées sont les plus récentes attributions approuvées. Des renseignements sur les UAD attribuées le 12 décembre 2022 figurent dans la circulaire de procuration de la direction 2023.
- 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 70 000 \$ au cours de l'exercice 2023. Les mécanismes de rémunération des administrateurs de TD Bank US Holding Company, de TD Bank, N.A. et de TD Bank USA, N.A., après avoir été augmentés le 1^{er} août 2023,

comprenaient les montants suivants, le cas échéant : une rémunération annuelle en espèces de 97 500 \$ US; une attribution fondée sur des titres de capitaux propres annuelle de 97 500 \$ US; une rémunération supplémentaire de 12 500 \$ US à titre de membre de comité siégeant à deux comités; une rémunération de 42 000 \$ US à titre de président du comité du risque et du comité d'audit; une rémunération de 100 000 \$ US à titre de président par intérim du comité Bank Secrecy Act/Anti-Money Laundering et de 50 000 \$ US à titre de membre du comité; 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 (1,3492 \$ 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 (1,357 \$ CA = 1,00 \$ US).

- 6) La rémunération totale des administrateurs versée au cours de l'exercice 2023, qui se compose des montants indiqués dans la colonne « Total des honoraires annuels » et des titres de capitaux propres attribués le 12 décembre 2022 ou, dans le cas de MM. MacIntyre et Martell, le 24 août 2023, était de 4 445 625 \$.
- 7) 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.
- 8) MM. Halde et Mohamed ne se sont pas portés candidats à la réélection à l'assemblée annuelle qui a eu lieu le 20 avril 2023 et leur rémunération annuelle a donc été calculée au prorata.
- 9) MM. Kepler et Levitt ne se porteront pas candidats à la réélection à l'assemblée et leurs attributions fondées sur des titres de capitaux propres ont donc été calculées au prorata.
- 10) MM. MacIntyre et Martell ont été nommés administrateurs le 23 août 2023 et leurs honoraires annuels ont donc été calculés au prorata. MM. MacIntyre et Martell ont reçu une attribution fondée sur des titres de capitaux propres de 32 500 \$ le 24 août 2023 à l'égard de l'exercice 2023 et une attribution fondée sur des titres de capitaux propres de 130 000 \$ le 12 décembre 2023 à l'égard de l'exercice 2024.
- 11) 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. et des fonctions connexes, y compris la participation à certaines réunions du conseil d'administration et de comité du risque de TD Bank US Holding Company.
- 12) Le montant indiqué dans la colonne « Autre rémunération » représente la rémunération versée à M^{me} Winston pour ses fonctions de membre du conseil de TD Bank US Holding Company, TD Bank, N.A. et TD Bank USA, N.A.

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 × 260 000 \$ = 1 560 000 \$)
- **Autres administrateurs** : 6 × rémunération annuelle en espèces (6 × 130 000 \$ = 780 000 \$)

Chacun des administrateurs externes actuels de la banque respecte les EA, y compris M. Antoun (candidat devant être nommé au conseil le 18 avril 2024), M^{me} Brant (qui a été nommée au conseil le 26 août 2021) et M. Martell (qui a été nommé au conseil le 23 août 2023), qui accumulent 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.

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE ET DURABILITÉ CHEZ TD

La banque fait rapport chaque année à ses différentes parties prenantes de ses objectifs et de sa performance dans un certain nombre de domaines. Le rapport annuel met l'accent sur la performance financière. Le rapport sur la durabilité met l'accent sur les questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance (ESG). Le rapport sur La promesse TD Prêts à agir porte sur les activités de philanthropie de la banque et les autres formes de soutien aux collectivités. Le Rapport sur le plan d'action sur les changements climatiques donne des détails sur les objectifs et les progrès de la banque en matière de lutte aux changements climatiques en utilisant les cadres de divulgation du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) et de la Glasgow Financial Alliance for Net Zero (GFANZ). Ces rapports peuvent être consultés sur le site Web de la banque à l'adresse www.td.com/francais.

La présente partie de la circulaire donne les grandes lignes des activités visées par les rapports, sauf le rapport annuel, ainsi que la surveillance exercée par le conseil en 2023 sur ces activités.

TD affiche depuis longtemps un solide rendement lié à la durabilité, bien avant que les enjeux ESG ne deviennent un domaine d'intérêt croissant. La démarche de TD envers la durabilité est guidée par la volonté de la banque d'enrichir la vie de ses clients, collègues et collectivités. Pour la banque, le fait de progresser en matière d'enjeux ESG n'est pas seulement un risque à gérer, c'est aussi une importante occasion de croissance.

S'appuyer sur un solide rendement lié à la durabilité depuis une décennie

- **2008** — TD devient signataire des [Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies](#).
- **2014** — TD est la première banque commerciale canadienne à émettre des [obligations vertes \(500 M\\$\)](#). TD Assurance signe les [Principes pour une assurance responsable des Nations Unies](#).
- **2017** — TD annonce une cible de 100 G\$ d'ici 2030 sous forme de prêts, de financements, de services de gestion des actifs et d'autres programmes pour favoriser la [transition vers une économie à faibles émissions de carbone](#).
- **2018** — Lancement de [La promesse TD Prêts à agir](#) visant des dons aux collectivités de 1 G\$ d'ici 2030 correspondant à douze objectifs de développement durable des Nations Unies.
- **2020** — TD annonce un [plan d'action sur les changements climatiques](#), qui inclut une cible à atteindre de zéro émission nette de gaz à effet de serre (GES) d'ici 2050 et un nouveau [groupe Solutions ESG de Valeurs Mobilières TD](#) (auparavant le groupe Finance durable et Transitions d'entreprises). La banque annonce également son [cadre sur les enjeux ESG](#) et fixe des objectifs en matière de [représentation des personnes issues des minorités à des postes de direction](#) en Amérique du Nord, y compris un objectif d'avoir une représentation de 25 % de Noirs, d'Autochtones et personnes issues des minorités d'ici 2025.
- **2021** — TD se joint à l'[alliance bancaire Net-Zéro](#), s'engageant à accélérer les efforts de la lutte contre les changements climatiques. La banque annonce également une cible intermédiaire de réduction absolue de 25 % des émissions de GES liées à son exploitation ([émissions de GES de portée 1 et 2](#)) d'ici 2025, par rapport à l'année de référence 2019.
- **2022** — La banque annonce des cibles provisoires pour 2030 pour ses [émissions financées de portée 3](#) pour les secteurs de l'énergie et de la production d'électricité. La banque atteint son objectif de [doubler la représentation de Noirs à des postes de direction](#) chez TD en Amérique du Nord avant la fin de 2022, par rapport à un point de référence de juillet 2020.
- **2023** — TD annonce son cadre social, [Parcours vers l'inclusion économique de la TD](#), ainsi qu'une [cible en matière de finance durable et de décarbonisation de 500 G\\$ d'ici 2030](#) pour soutenir les principales activités environnementales, de décarbonisation et sociales. La banque fixe des cibles provisoires pour 2030 pour ses [émissions financées de portée 3](#) pour les secteurs de la [construction automobile et de l'aviation](#).

Faits saillants du rendement lié à la durabilité en 2023

TD produira son rapport sur la durabilité 2023 en mars 2024 et celui-ci comportera des renseignements sur sa stratégie et son rendement en matière de durabilité. Les objectifs ESG et les faits saillants du rendement lié aux enjeux ESG de TD sont résumés ci-après.

Finance durable

La stratégie de finance durable de la banque vise à répondre aux besoins évolutifs de ses clients. Grâce à cette stratégie, la banque a l'intention d'aider ses clients à atteindre leurs objectifs sociaux et environnementaux et de soutenir un avenir plus durable pour les collectivités locales, tout en soutenant les progrès pour réaliser la stratégie plus large de la banque en matière de durabilité.

- Au début de 2024, TD a fait état des progrès réalisés dans l'atteinte de sa cible en matière de finance durable et de décarbonisation dans ses rapports à venir sur la durabilité en 2023 et a présenté sa stratégie de finance durable.
- Valeurs Mobilières TD a signé une entente visant l'achat de 27 500 tonnes métriques de crédits d'élimination de dioxyde de carbone par la technologie d'extraction directe dans l'air sur quatre ans

à l'usine STRATOS, première usine d'extraction directe dans l'air de 1PointFive actuellement en construction au Texas, sous réserve de la mise en exploitation de STRATOS.

- Gestion de Placements TD a lancé un nouveau fonds axé sur les enjeux ESG appelé le Fonds d'obligations nord-américaines de développement durable TD.

Environnement

La banque s'engage à soutenir une meilleure santé environnementale. Pour ce faire, elle prend notamment des mesures pour lutter contre les changements climatiques et l'appauvrissement de la biodiversité au moyen de cibles de réduction des émissions de GES, en encourageant l'utilisation responsable des ressources.

- Dans les rapports sur la durabilité 2023 à venir, présentation en détail de l'empreinte de TD en matière d'émissions financées de portée 3 portant sur les secteurs à forte intensité en carbone au sens donné par l'alliance bancaire Net Zéro (NZBA), y compris les prêts aux entreprises, les placements au bilan (c.-à-d. les actions cotées et les obligations de sociétés), les hypothèques résidentielles et les prêts automobiles de la banque.
- Réduction de l'empreinte totale en matière d'émissions financées absolue de portée 3 en 2021, sur une base engagée, par rapport au niveau de référence de 2019.
- Atteinte de l'objectif visant à discuter avec les clients responsables de plus de 50 % des émissions financées de la banque pour les secteurs de l'énergie et de la production d'électricité avant la fin de 2023 et établissement d'un nouvel objectif visant à discuter avec les clients responsables de 75 % des émissions financées de la banque en 2024 pour les secteurs pour lesquels nous avons fixé une cible intermédiaire relative aux émissions financées.
- Réalisation d'une évaluation des lacunes du plan de transition à l'échelle de l'entreprise afin de cerner les occasions d'améliorer le plan d'action sur les changements climatiques de la banque et de repérer des initiatives pour faire progresser davantage la transition de la banque vers la cible de zéro émission nette.
- Progrès dans ses efforts en matière d'émissions financées en réalisant une analyse de deux nouveaux secteurs, soit les secteurs de l'agriculture et de l'immobilier résidentiel, afin d'améliorer la qualité des données, d'évaluer les profils d'émissions et de définir des stratégies de décarbonisation spécifiques à chaque secteur.

Société

La banque s'engage à contribuer à des résultats financiers et économiques inclusifs grâce à ses activités commerciales, philanthropiques et en matière d'emploi et à sa chaîne d'approvisionnement.

- Dans les rapports sur la durabilité 2023 à venir, divulgation des objectifs pour chacun des trois piliers de son cadre social, Parcours vers l'inclusion économique de la TD.
- Nous avons annoncé la bourse d'études TD pour les peuples autochtones, qui est administrée par AFOA Canada, qui offre 25 bourses d'études chaque année aux étudiants admissibles, dont 15 000 \$ par année pendant une période maximale de quatre ans, et des possibilités d'emploi auprès de TD.
- Progrès et lancement d'initiatives visant à améliorer l'inclusion économique, notamment l'annonce du Programme d'accès au crédit pour les entrepreneurs noirs au Canada.
- Instauration de son compte d'épargne libre d'impôt pour l'achat d'une première propriété, compte enregistré libre d'impôt qui permet aux Canadiens d'épargner en vue de l'achat d'une première propriété.
- Annonce de son plan d'impact sur les collectivités (Community Impact Plan) en janvier 2024, qui réaffirme l'engagement de longue date de TD en faveur de l'autonomisation des collectivités au moyen d'activités d'investissement, de philanthropie et de prêt estimées à 20 G\$ US qui profiteront à des personnes, à des familles, à des collectivités et à des entreprises diversifiées et mal desservies aux États-Unis.

Gouvernance en matière de questions environnementales et sociales

TD s'engage à appliquer de saines pratiques en matière de gouvernance qui contribuent à la gestion efficace de la banque et à la réalisation des plans, buts et objectifs stratégiques et d'exploitation de la banque. Ses principales questions de gouvernance comprennent la gestion des risques, la gouvernance, l'éthique et l'intégrité, les droits de la personne, la sécurité des données et la confidentialité.

- Amélioration des outils pour surveiller les résultats de ses émissions financées et progrès accomplis dans la réalisation de ses cibles, perfectionnement de ses processus pour repérer et mesurer les risques liés aux changements climatiques et élaboration de sa stratégie sur les données climatiques d'entreprise, notamment en jetant les bases d'un projet de service central de données.
- Introduction d'une évaluation améliorée des contrôles préalables à l'égard des émissions financées dans le cadre de son processus d'évaluation des risques environnementaux et sociaux pour les secteurs de l'énergie et de la production d'électricité, s'appliquant aux secteurs de l'automobile et de l'aviation au début de 2024.

- Élargissement de la portée de sa schématisation des points chauds en matière de changements climatiques afin d'inclure l'évaluation des risques physiques aigus des changements climatiques pour les activités immobilières de la banque.
- Maintien de la surveillance des faits nouveaux d'ordre sectoriel, réglementaire et législatif et de la consultation sur ces faits nouveaux au moyen de plusieurs forums sectoriels afin de promouvoir une meilleure harmonisation entre les organismes de normalisation en ce qui a trait aux normes de divulgation des risques environnementaux et sociaux.
- Intégration continue des considérations liées à la durabilité dans sa stratégie d'entreprise, sa gestion des risques et sa prise de décision, sous la coordination de son Centre d'expertise sur les enjeux ESG.
- Reconnaissance par Euromoney comme la meilleure banque pour ce qui est de la responsabilité d'entreprise en Amérique du Nord en 2023.
- Reconnaissance en tant que membre du *Sustainability Yearbook* de S&P Global en 2024, pour avoir été dans la tranche supérieure de 15 % des banques les plus performantes au niveau mondial selon les résultats de l'évaluation de la durabilité des sociétés en 2023 par S&P Global.

Engagement du conseil en matière d'enjeux ESG

	Sommaire des responsabilités en matière d'enjeux ESG	Engagement en matière d'enjeux ESG en 2023 ¹⁾
Conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> • Approuve la stratégie et les objectifs d'entreprise de TD et supervise l'adoption, la mise en œuvre et la surveillance de la performance, y compris à l'égard de la responsabilité d'entreprise de TD ainsi que de la stratégie et des objectifs en matière de questions d'ordre environnemental et social • Approuve l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de TD et 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 ainsi que la gestion 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 • Supervise 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, sa politique de signalement des préoccupations en matière de conduite et d'éthique et sa politique de lutte contre le trafic d'influence et la corruption <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 • Examiner les progrès réalisés dans le cadre des stratégies, priorités et programmes ESG de la banque, y compris en ce qui concerne l'introduction par la banque d'une nouvelle cible en matière de finance durable et de décarbonisation • Approuver le plan intégré de l'exercice 2024 comprenant des mesures ESG • Recevoir des mises à jour sur les cibles relatives aux émissions financées de la banque et sur la présentation de l'information s'y rapportant • Recevoir une mise à jour sur l'élaboration d'une stratégie sociale d'entreprise • Assister à une séance de formation sur les enjeux ESG sur l'utilisation responsable des ressources • Recevoir 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 2023
<p>Comité de gouvernance</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Surveille et supervise la conformité de TD à son objet et à sa stratégie, sa performance et sa communication de l'information en matière de responsabilité d'entreprise et sur les questions d'ordre environnemental et social, y compris : <ul style="list-style-type: none"> – se tient au courant des tendances, des pratiques exemplaires et des normes à l'échelle internationale en ce qui trait à la communication de l'information sur les questions ESG, notamment les questions liées aux changements climatiques – donne des mises à jour au conseil sur les questions ESG – examine le rapport de la TD sur l'esclavage moderne et la traite des personnes • 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 et les plaintes 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 se reporter à la charte du comité de gouvernance de TD.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recevoir des mises à jour sur la stratégie, la présentation de l'information et le rendement en matière d'enjeux ESG • Recevoir des mises à jour sur la stratégie sociale d'entreprise, la cible en matière de finance durable et de décarbonisation, les cibles de zéro émission nette et la planification de la transition, et sur l'information s'y rapportant • Recevoir un rapport sur le contrôle de la conformité à l'égard du Code de conduite et d'éthique professionnel de la banque • Surveiller les risques et les occasions relatifs aux enjeux ESG, y compris assister à des présentations sur les commentaires des parties prenantes, les faits nouveaux en matière de gouvernance et les résultats de l'évaluation de l'importance relative des enjeux ESG • Recevoir des mises à jour sur les normes de l'International Sustainability Standards Board (ISSB) • Recevoir des mises à jour sur la gestion du risque de conduite à l'échelle de l'entreprise • Examiner un calendrier annuel des présentations relatives aux enjeux ESG proposées pour le conseil et ses comités • Dans le cadre de 26 réunions avec des actionnaires institutionnels en 2023, le président du conseil et le président du comité des ressources humaines (CRH) ont discuté des enjeux ESG soulevés par les actionnaires.
<p>Comité du risque</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Approuve le cadre de gestion des risques d'entreprise (cadre de gestion des risques) de TD et ses principaux risques qui figurent dans le cadre de gestion des risques • Examine et recommande l'énoncé en matière d'appétit pour le risque d'entreprise 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 • Recevoir une mise à jour sur le programme de gestion des risques ESG de TD • Recevoir une mise à jour sur la ligne directrice B-15, Gestion des risques climatiques du BSIF

	Sommaire des responsabilités en matière d'enjeux ESG	Engagement en matière d'enjeux ESG en 2023
Comité des ressources humaines (CRH)	<ul style="list-style-type: none"> • Surveille et supervise la stratégie liée au personnel, la structure organisationnelle et les stratégies de rémunération de la banque, ainsi que ses plans, politiques, en s'assurant notamment que les 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 • Surveille et supervise les politiques et programmes de la banque pour favoriser un environnement de travail et d'affaires sain et sécuritaire pour les employés, promouvoir le bien-être et l'engagement des employés et soutenir les objectifs de diversité, d'équité et d'inclusion de la banque <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"> • Examiner la performance par rapport aux objectifs ESG de 2023 au moment d'établir le facteur de performance de l'entreprise et les attributions de rémunération pour le chef de la direction et les membres de l'équipe de haute direction • Approuver le prolongement du lien entre les objectifs ESG et la rémunération pour les postes de premier vice-président et supérieurs dans le plan de rémunération de la haute direction pour l'exercice 2024 • 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, d'équité et d'inclusion et les résultats en découlant • Dans le cadre de 26 réunions avec des actionnaires institutionnels en 2023, le président du conseil 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 sur l'assurance ESG et les normes de présentation de l'information de l'International Sustainability Standards Board ainsi que sur les futurs rapports sur la durabilité • Recevoir une mise à jour sur la ligne directrice B-15, Gestion des risques climatiques du BSIF

Renforcer la diversité, l'équité 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, de l'équité 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 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 comité de gouvernance peut également retenir les services d'entreprises de recrutement pour trouver un éventail diversifié de candidats éventuels. 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. Le conseil a comme objectif¹⁾ que les femmes et les hommes représentent chacun au moins 30 % à 40 % des administrateurs du conseil. Cette année, les femmes représentent 47 % (7 sur 15) de tous les candidats aux postes d'administrateurs. En outre, 67 % (10 sur 15) de tous les candidats aux postes d'administrateurs s'identifient volontairement comme une personne faisant partie d'une minorité visible²⁾, une personne autochtone³⁾ une personne de la communauté 2SLGBTQ+⁴⁾ ou une personne handicapée⁵⁾, dont 40 % (6 sur 15) qui s'identifient comme une personne faisant partie d'une minorité visible ou une personne autochtone.

La banque se fixe également des objectifs visant la représentation des femmes et d'autres groupes divers aux niveaux de direction de la banque. Chaque secteur de la banque évalue au moins à chaque trimestre sa progression respective par rapport à ces objectifs. Après avoir atteint une représentation de 40 % de femmes occupant des postes de vice-président et supérieurs au Canada en 2020, la banque a adopté en 2021 un objectif visant à atteindre une représentation de 45 % de femmes dans ce même groupe de fonctions d'ici 2025. En 2020, la banque a également adopté un objectif visant à augmenter la représentation combinée de Noirs, d'Autochtones et de membres des minorités dans tous ses postes de vice-président et supérieurs en Amérique du Nord à 25 % d'ici 2025, avec un accent particulier sur les efforts en vue d'augmenter la représentation des Noirs et des Autochtones. Pour atteindre des objectifs, 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 31 octobre 2023, les femmes représentaient 41,6 % de tous les postes de vice-président et supérieurs au Canada et 30,8 % (4 sur 13) des membres de l'équipe de haute direction. Tous les membres de l'équipe de haute direction de la banque parlent anglais couramment et un membre parle français couramment. D'autres langues parlées par un ou plusieurs membres de l'équipe de haute direction de la banque comprennent le cantonais, l'allemand, le gujarati, l'hindi, le coréen et l'espagnol. La banque est également en bonne voie pour atteindre son objectif plus large visant à 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 en Amérique du Nord d'ici 2025. Au 31 octobre 2023, la représentation combinée des Noirs, des Autochtones et des personnes issues des minorités à ces niveaux s'établissait à 24,3 %. Des renseignements supplémentaires au sujet des activités relatives à la diversité, à l'équité et à l'inclusion de TD et ses progrès à cet égard seront inclus dans le rapport sur la durabilité 2023 de la banque qui devrait être publié en mars 2024.

Lier les facteurs ESG à la rémunération des dirigeants

La banque intègre 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 mesures ESG complètent les mesures de l'expérience clients et sont liées à la stratégie générale en matière de durabilité de la banque, y compris les objectifs liés aux changements climatiques; à la diversité, à l'équité et à l'inclusion; ainsi qu'à l'engagement des employés. Pour l'exercice 2024, en reconnaissance de l'importance et la responsabilité collective de faire progresser les priorités en matière de durabilité, la banque a étendu la prise en compte des mesures ESG à toutes les personnes qui occupent des postes de premier vice-président et supérieurs qui participent au plan de rémunération de la haute direction. Des renseignements supplémentaires sur ces 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 60 et 61 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 2023, 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 :

- 1) Les objectifs de représentation de la banque sont non contraignants. Toutes les décisions en matière de nomination et de recrutement et les autres décisions d'emploi sont prises de façon non discriminatoire, conformément aux lois applicables.
- 2) 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.
- 3) 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.
- 4) Une « personne de la communauté 2SLGBTQ+ » est définie comme une personne membre de la communauté bispirituelle, lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer et plus.
- 5) 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.

- les femmes en général 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 un dollar 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.

LETTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES AUX ACTIONNAIRES

À l'attention des actionnaires,

Le comité des ressources humaines (CRH ou comité) supervise la stratégie de la banque en matière de ressources humaines ainsi que les politiques et les pratiques connexes en matière de ressources humaines conçues pour soutenir la réalisation durable des objectifs commerciaux de la banque.

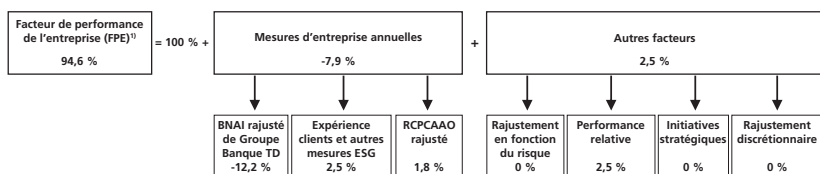
Au cours de l'année, les principales activités et décisions du comité en matière de rémunération et de ressources humaines comprenaient les suivantes :

1. Surveillance du rendement et de l'évolution des membres de l'équipe de haute direction ainsi que de la démarche liée aux plans de relève pour les postes clés et les plans s'y rapportant.
2. Supervision du cadre de mise en œuvre de la culture de la banque et de son processus d'évaluation, de la stratégie en matière de ressources humaines de la banque et des principaux domaines d'intérêt, y compris l'évolution des pratiques de gestion des compétences pour soutenir et accélérer la croissance.
3. Prise en compte de la performance au cours de l'exercice et établissement des résultats aux termes du plan de rémunération de la haute direction, y compris le facteur de performance de l'entreprise applicable aux membres de l'équipe de haute direction et les rajustements apportés à la rémunération individuelle en reconnaissance de la résiliation de l'opération visant First Horizon et de certaines questions de réglementation aux États-Unis.
4. Supervision des principales questions en matière de ressources humaines et de rémunération liées à l'acquisition Cowen Inc., y compris l'examen et l'approbation des mécanismes de rémunération et des politiques connexes en matière d'acquisition et de report des droits aux actions.
5. Approbation des modifications à la politique de rémunération, notamment en étendant la prise en compte des mesures liées aux enjeux ESG dans le plan de rémunération de la haute direction aux postes de premier vice-président et supérieurs, faisant en sorte que la rémunération d'environ 150 dirigeants sera liée aux mesures ESG à compter de 2024 ainsi que des modifications au programme d'unités d'actions fondées sur la performance (UAP).
6. Examen de la stratégie et des initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, y compris la démarche de la banque et ses objectifs quant à la représentation des femmes, des Noirs, des Autochtones et des minorités au niveau des postes de vice-président et supérieurs.
7. Suivi des progrès réalisés en ce qui concerne la priorité de l'entreprise en 2023 consistant à enrichir l'expérience collègues, y compris les résultats de sondages sur l'expérience collègues utilisés pour mesurer l'engagement des employés.
8. Examen des pratiques de la banque en matière de rémunération équitable de tous les collègues ainsi que des principaux résultats rajustés et non rajustés de l'écart de rémunération, y compris l'établissement du fait que les femmes et les minorités visibles gagnent au moins 99 cents par dollar gagné par les hommes et les minorités non visibles, respectivement, après rajustement en fonction de facteurs comme le niveau du poste, l'emplacement géographique et les fonctions.

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.

Le diagramme qui suit est un résumé de la performance de la banque en 2023 par rapport aux principales mesures et cibles de performance intégrées dans le cadre de capitalisation du plan de la haute direction, qui demeure inchangé par rapport aux années précédentes, et 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. De plus amples détails de chacune de ces mesures et cibles se trouvent à compter de la page 48.



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) de 94,6 %, en dessous de la cible de 100 %. Lorsqu'il a évalué les résultats, le comité a tenu compte des mesures spécifiques visées par le plan ainsi que de divers autres facteurs et perspectives pour évaluer si des rajustements discrétionnaires aux FPE étaient nécessaires, notamment :

- mesures financières et de marché :
 - croissance des produits d'exploitation rajustés de 12,3 %²⁾;
 - croissance du bénéfice avant impôts et provisions rajusté de 7,2 %²⁾³⁾;
 - croissance du bénéfice par action rajusté de -4,4 %, au-dessus de la moyenne du groupe de référence de -9,3 %²⁾⁴⁾;
 - rendement total pour les actionnaires (RTA) de -6,9 % à la fin de l'exercice, au-dessus de la moyenne du groupe de référence de -11,4 % et RTA sur trois ans de 49,3 %, au-dessus de la moyenne du groupe de référence de 29,4 %⁴⁾⁵⁾;
 - ratio de fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires de 14,4 %⁶⁾, bien au-dessus des exigences réglementaires;
- croissance des résultats au chapitre de l'expérience clients par rapport à l'exercice précédent, les résultats de l'indice de l'expérience légendaire (EL) atteignant un record de 73,2 %, dépassant la cible de 2,5 points de pourcentage;
- progression dans l'atteinte des objectifs ESG, y compris :
 - en voie d'atteindre les cibles de réduction des émissions de gaz à effet de serre de portée 1 et 2 de 25 % d'ici 2025 et divulgation des cibles de réduction des émissions de portée 3 pour les secteurs de la construction automobile et de l'aviation;
 - en voie d'atteindre les objectifs de 2025 en ce qui concerne la représentation des femmes et des minorités dans les postes de direction de vice-président et supérieurs;
 - résultats de l'engagement des employés dans le quartile supérieur;
- la réalisation de l'acquisition de Cowen Inc., ce qui améliore considérablement les capacités de Valeurs Mobilières TD; et
- la résiliation de la convention de fusion aux termes de laquelle la banque devait acquérir First Horizon Corporation, et certaines questions d'ordre réglementaire américaines.

Après avoir évalué les facteurs énumérés ci-dessus, le comité a jugé approprié de ne pas apporter de rajustements discrétionnaires au FPE calculé de 94,6 %. Toutefois, en reconnaissance des événements survenus au cours de l'exercice, le comité a jugé approprié d'apporter certains rajustements négatifs à la rémunération individuelle. De plus amples détails sont fournis dans les sections portant sur la rémunération du chef de la direction et des autres membres de la haute direction visés.

RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION

Au moment de fixer la rémunération du chef de la direction, le comité a tenu compte de la rémunération cible du chef de la direction, du FPE au titre du plan de rémunération de la haute direction, de la performance globale de la banque ainsi que du rendement 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 61).

Compte tenu de ces facteurs, le conseil a approuvé une rémunération directe totale de 13 271 000 \$ pour M. Masrani, soit 1 729 000 \$ en-dessous de sa cible de 15 000 000 \$ et 11,3 % de moins que sa rémunération directe totale pour 2022, rémunération qui comprenait une rémunération incitative égale à sa cible incitative multipliée par le FPE de 94,6 %, moins un rajustement discrétionnaire de un million de dollars.

Le conseil est d'avis que le chef de la direction a fait preuve d'un grand leadership et a affiché un solide rendement personnel au cours d'une année difficile. Toutefois, en reconnaissance de la résiliation de l'opération visant First Horizon et de certaines questions d'ordre réglementaire aux États-Unis, le chef de la direction a recommandé, et le conseil a approuvé, la réduction de un million de dollars de la rémunération.

À L'AVENIR — MESURES ESG ET UAP

Depuis 2021, la banque intègre officiellement un certain nombre de mesures ESG dans le cadre du plan de rémunération de la haute direction afin d'établir la rémunération variable de l'équipe de haute direction. Ces mesures ESG sont liées à la stratégie générale de la banque en matière de durabilité, y compris les objectifs liés aux changements climatiques; à la diversité, à l'équité et à l'inclusion; ainsi qu'à l'engagement des employés. Pour l'exercice 2024, en reconnaissance de l'importance et la responsabilité collective de faire

progresser les priorités en matière de durabilité, la banque a étendu la prise en compte des mesures ESG à toutes les personnes qui occupent des postes de premier vice-président et supérieurs qui participent au plan de rémunération de la haute direction, faisant en sorte que la rémunération d'environ 150 dirigeants sera liée aux mesures ESG à compter de 2024.

En 2023, la direction a entrepris un examen du plan d'UAP. Le plan d'UAP comprend un facteur de performance qui mesure le RTA relatif de la banque pour la période de trois ans par rapport à celui du groupe de référence et peut avoir une incidence sur le nombre final d'unités selon une fourchette précise. Pour les UAP attribuées en décembre 2023 et par la suite, la fourchette des facteurs de performance sera portée à 75 % à 125 % à l'échéance, soit une hausse de la fourchette précédente de 80 % à 120 %. Cette modification permet aux participants d'obtenir éventuellement un plus grand nombre d'UAP en fonction de la performance (positive et négative) tout en continuant d'établir un équilibre entre l'appétit pour le risque de la banque et les attentes des autorités de réglementation.

PLANIFICATION DE LA RELÈVE ET GESTION DES COMPÉTENCES

Chaque année, le CRH consacre beaucoup de temps à la planification de la relève et à la gestion des compétences. Au cours de l'exercice 2023, il a tenu des séances consacrées à ces sujets au cours de quatre réunions. Le CRH effectue des examens continus du plan de relève du chef de la direction et travaille en étroite collaboration avec le chef de la direction, le chef des ressources humaines et des partenaires externes pour suivre les plans de perfectionnement et les résultats pour les membres de l'équipe de haute direction. Chaque année, le comité examine et approuve les plans de relève pour les postes de haute direction et pour les chefs des fonctions de contrôle et assure la supervision des pratiques de gestion des compétences de la banque. Cette démarche globale et cette attention soutenue permettent à la banque d'être préparée et capable de gérer efficacement les transitions de leadership planifiées et non planifiées.

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 permettre à tous les actionnaires de prendre une décision éclairée lorsqu'ils exercent leur vote consultatif sur la rémunération de la haute direction à l'assemblée. En outre, le président du conseil et le président du CRH rencontrent de manière proactive chaque année un certain nombre d'importants investisseurs institutionnels de la banque pour pouvoir discuter de la démarche de la banque en matière de rémunération et d'autres questions liées à la durabilité, aux enjeux ESG et à la gouvernance, le cas échéant. Nous apprécions la rétroaction reçue dans le cadre de ce processus et en tenons compte, ainsi que des autres commentaires reçus, au moment d'examiner notre démarche en matière de rémunération et notre présentation de l'information. En 2023, le président du conseil et le président du CRH ont rencontré 26 investisseurs institutionnels.

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 faire parvenir un courriel à l'attention des Relations avec les actionnaires de TD à l'adresse 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.

Alan MacGibbon
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 48 de la présente circulaire. Le BNAI a une pondération de 70 %, l'expérience client 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 48 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 » du rapport de gestion annuel 2023 de la banque (« rapport de gestion 2023 ») (qui peut être consulté au www.td.com/francais/investisseurs et au www.sedarplus.ca), 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) Le bénéfice avant impôts et provisions est une mesure financière non conforme aux PCGR qui est habituellement calculée en soustrayant les dépenses des produits d'exploitation. Au niveau de la banque dans son ensemble, TD calcule le bénéfice avant impôts et provisions comme l'écart entre les produits d'exploitation rajustés (Services de détail aux États-Unis en dollars américains), déduction faite des changements à la juste valeur des investissements à l'appui des engagements d'indemnisation d'assurance, et les dépenses rajustées (Services de détail aux États-Unis en dollars américains), majoré de la part des PPC revenant aux partenaires des programmes de détaillants du portefeuille de cartes stratégiques aux États-Unis de la banque. Collectivement, ces rajustements offrent une mesure du bénéfice avant impôts et provisions qui, selon la direction, traduit davantage la performance de l'entreprise sous-jacente.
- 4) Le groupe de référence est composé des banques canadiennes suivantes : Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Royale du Canada et La Banque de Nouvelle-Écosse.
- 5) Pour de plus amples renseignements au sujet de cette mesure, il y a lieu de se reporter au glossaire du rapport de gestion 2023.
- 6) Cette mesure a été calculée conformément aux normes de fonds propres du Bureau du surintendant des institutions financières du Canada (BSIF).

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; John B. MacIntyre; et Claude Mongeau

Indépendance

Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants

Réunions

7 au cours de l'exercice 2023, 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 2023

- 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 2023, le CRH s'est notamment acquitté des tâches suivantes :

Stratégie et plans RH, et besoins en matière de personnel

- 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, y compris le recrutement, l'évaluation et le perfectionnement de personnes compétentes, les activités de planification de la relève ainsi que les résultats
- superviser le cadre de mise en œuvre de la culture de la banque ainsi que les activités d'évaluation et de surveillance connexes et les résultats
- surveiller les principaux risques en matière de ressources humaines ainsi que l'évolution de la conception de l'organisation et des pratiques de gestion des compétences afin de soutenir et d'accélérer la croissance
- examiner les initiatives et stratégies en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, y compris la démarche et les objectifs de la banque quant à la représentation des femmes, des Noirs, des Autochtones et des personnes issues des minorités à des postes de vice-président ou des postes supérieurs
- surveiller l'évolution de la priorité d'entreprise qui vise à améliorer l'expérience collègues pour 2023, y compris les résultats des sondages annuels servant à mesurer l'engagement des employés

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
- suivre le perfectionnement et le rendement de tous les membres de l'équipe de haute direction
- surveiller la performance de la banque pendant l'année et établir les attributions au titre de la rémunération conformément au 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
- 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
- approuver une politique de récupération de la rémunération incitative afin de se conformer aux nouvelles exigences de récupération de l'article 303A.14 du *Listed Company Manual* de The New York Stock Exchange

Rémunération totale des employés

- superviser les questions en matière de rémunération liées à l'acquisition Cowen Inc., y compris l'examen et l'approbation des mécanismes de rémunération et des politiques connexes en matière d'acquisition et de report des droits aux actions
- 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
- approuver les modifications à la politique de rémunération, notamment en étendant la prise en compte des objectifs liés aux enjeux ESG dans le plan de rémunération de la haute direction aux postes de premier vice-président et supérieurs et les modifications au programme d'UAP
- examiner un rapport détaillant les rajustements apportés aux évaluations du rendement individuel 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
- 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 afin d'évaluer les différences éventuelles dans les résultats en fonction du sexe et de l'ethnicité, dont les résultats sont résumés à la page 76.

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.

	2023	2022
Honoraires liés à la rémunération des dirigeants ¹⁾	455 184 \$	386 395 \$
Autres honoraires	—	—

1) L'augmentation des honoraires versés en 2023 découle du soutien relatif à des questions liées à diverses opérations.

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 ainsi qu'en participant 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, 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 42 et « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » à la page 46 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. Les actionnaires sont priés de lire l'information présentée et de 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 46) — 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 2023** (à partir de la page 59) — Cette section décrit le lien qui existe entre la rémunération réelle et la performance en 2023 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	46
• Principes relatifs à la rémunération des dirigeants	46
• Éléments de la rémunération de la haute direction	46
• Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction	47
Performance et rémunération en 2023	59
• Évaluer la performance de l'entreprise en 2023	59
• Évaluer le rendement individuel en 2023	61
• Tableau sommaire de la rémunération	70
• 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	80
• Prestations en vertu des plans de retraite	83
• Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle	88
• Options d'achat d'actions	91

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

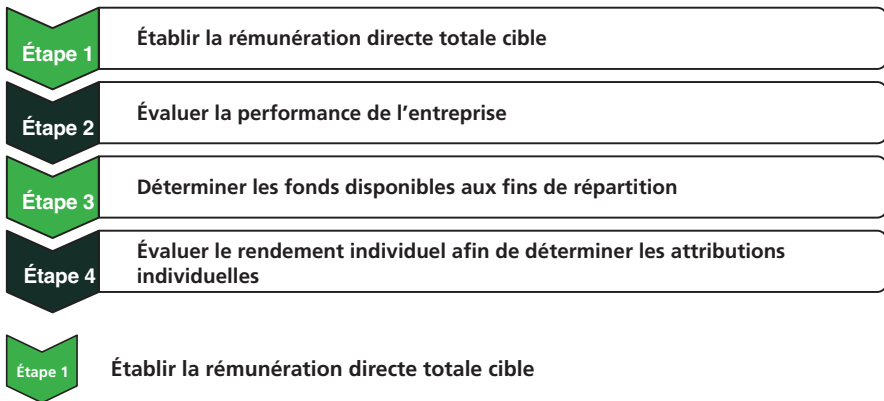
Dans toute la circulaire, la rémunération de la haute direction est discutée en termes de rémunération totale qui, chez TD, comprend les quatre éléments indiqués ci-après :

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 47 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.

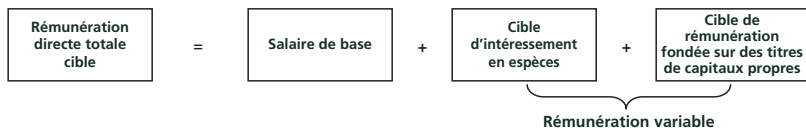
Élément	Description
Mécanismes de pension	<ul style="list-style-type: none"> • Soutien au bien-être financier des membres de la haute direction à la retraite. • Les membres de la haute direction participent aux mêmes mécanismes de pension de base que les membres du personnel, et certains membres de la 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 2 200 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 2023

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.

Dirigeants établis au Canada : Le principal groupe de référence se compose des grandes banques canadiennes : Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Royale du Canada et La Banque de Nouvelle-Écosse.

Dirigeants établis aux États-Unis : Le principal groupe de référence est adapté pour évaluer les rôles qui sont jugés comparables quant à la taille et à l'étendue à celui au sein de TD. Il peut comprendre :

- des institutions financières étrangères qui exercent des activités aux États-Unis : 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 Financial, Citizens, Fifth Third, KeyCorp, M&T Bank, MUFG Union Bank, PNC, Truist et U.S. Bancorp.

Groupe de référence secondaire pour le chef de la direction : Compte tenu du nombre limité de banques canadiennes comparables et de l'importance pour la banque de ses activités aux États-Unis, le comité a également tenu compte d'un groupe de référence secondaire pour le chef de la direction pour fournir un contexte de marché supplémentaire.

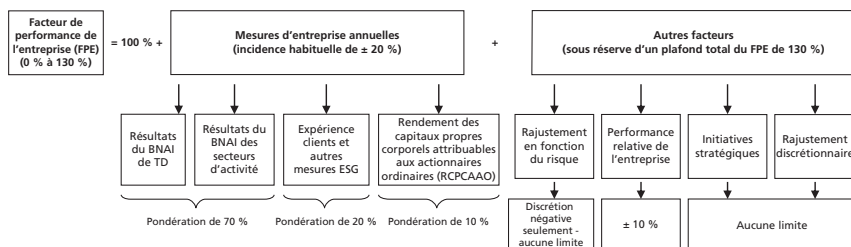
Ce groupe se compose des 15 plus grandes sociétés canadiennes matures ouvertes, dont beaucoup ont des activités importantes aux États-Unis : Alimentation Couche-Tard Inc., Banque de Montréal, BCE Inc., Banque Canadienne Impériale de Commerce, Compagnie de chemins de fer nationaux du Canada, Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée, Enbridge Inc., Société Financière Manuvie, Banque Royale du Canada, Suncor Énergie Inc., Corporation TC Énergie, Telus Corporation, La Banque de Nouvelle-Écosse, Thomson Reuters Corporation et Waste Connections, Inc.

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 trois ans pour les unités d'actions fondées sur la performance (UAP) et quatre ans pour les options d'achat d'actions. 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 la performance de l'entreprise est évaluée — 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.

À la fin de l'année, la performance de la banque par rapport aux mesures d'entreprise annuelles établit une capitalisation globale pour le plan de rémunération de la haute direction qui s'élève de 80 % à 120 % de la rémunération cible totale des participants au plan de rémunération de la haute direction. Le comité dispose d'un pouvoir discrétionnaire illimité pour modifier le résultat produit par les modalités du plan et la performance de la banque d'après l'examen par le comité des autres facteurs mentionnés dans le diagramme ci-dessus. 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, pour les fonds disponibles aux fins de répartition.

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 retranche 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 passe en revue les éléments à noter aux fins de la rémunération et il 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. Les objectifs de BNAI sont fixés sur une base rajustée pour démontrer la conformité entre les cibles et l'évaluation réelle.

Le tableau qui suit présente un rapprochement sommaire du BNAI rajusté et du BNAI comme présenté en 2023 :

Bénéfice net — rajusté	15 143
Rajustements pour les éléments à noter, avant impôts	
Amortissement des immobilisations incorporelles acquises ¹⁾	(313)
Charges d'acquisition et d'intégration liées à l'opération visant Schwab ²⁾	(149)
Quote-part des charges de restructuration liées à la participation dans Schwab ²⁾	(35)
Charges de restructuration	(363)
Charges d'acquisition et d'intégration	(434)
Charges liées à la résiliation de l'acquisition de First Horizon Corporation (FHN)	(344)
Paiement lié à la résiliation de l'opération avec FHN	(306)
Incidence de l'abandon de la stratégie de couverture des fonds propres liée à l'acquisition de FHN qui a été résiliée ³⁾	(1 251)
Incidence d'une disposition législative avec effet rétroactif sur les services de compensation de cartes de paiement	(57)
Litiges (règlement) ⁴⁾	(1 642)
Moins l'incidence de l'impôt sur le résultat	
Amortissement des immobilisations incorporelles acquises	(42)
Charges d'acquisition et d'intégration liées à l'opération avec Schwab	(25)
Charges de restructuration	(97)
Charges d'acquisition et d'intégration	(89)
Charges liées à la résiliation de l'acquisition de FHN	(85)
Incidence de l'abandon de la stratégie de couverture des fonds propres liée à l'acquisition de FHN qui a été résiliée	(308)
Incidence d'une disposition législative avec effet rétroactif sur les services de compensation de cartes de paiement	(16)
Litiges (règlement)	(456)
Dividende pour la relance au Canada et augmentation du taux d'imposition fédéral canadien pour l'exercice 2022 ⁵⁾	585
Total des rajustements pour les éléments à noter	(4 361)
Bénéfice net — comme présenté	10 782

- 1) L'amortissement des immobilisations incorporelles acquises se rapporte aux immobilisations incorporelles acquises dans le cadre de l'acquisition d'actifs et 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. Amortissement des immobilisations incorporelles acquises — 193 millions de dollars. Amortissement des immobilisations incorporelles acquises liées à Schwab — 120 millions de dollars.
- 2) Les charges d'acquisition et d'intégration liées à l'opération visant Schwab comprennent les propres coûts d'intégration et d'acquisition de la banque liés à l'opération visant Schwab — 95 millions de dollars; 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 — 54 millions de dollars; et la quote-part de la banque des charges de restructuration engagées par Schwab, sur une base après impôts, de 35 millions de dollars.
- 3) Avant le 4 mai 2023, l'incidence indiquée vise les périodes précédant la résiliation de l'opération avec First Horizon et comprend les éléments suivants : les profits (pertes) liés à l'évaluation à la valeur de marché des swaps de taux d'intérêt comptabilisés dans les produits autres que d'intérêts — (1 386 millions de dollars); l'amortissement du rajustement au montant de base lié à l'annulation de la désignation de relations de comptabilité de juste valeur comptabilisé dans les produits d'intérêts nets — 262 millions de dollars. Après la résiliation de la convention de fusion, l'effet résiduel de la stratégie est renversé dans les produits d'intérêts nets — (127) millions de dollars.
- 4) Règlement du litige Stanford — 1 603 millions de dollars; perte de change liée au règlement du litige Stanford — 39 millions de dollars.
- 5) Le dividende pour la relance au Canada et l'incidence découlant de l'augmentation du taux d'imposition fédéral canadien pour l'exercice 2022 sont constatés en 2023.

Il y a lieu de se reporter à la rubrique « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » de la section « Aperçu des résultats financiers » du rapport de gestion 2023 de la banque pour de plus amples renseignements. Les éléments à noter sont présentés dans le tableau 3 du rapport de gestion 2023 de la banque.

Comment les objectifs de BNAI sont fixés et les résultats de fin d'exercice sont évalués

Le comité fixe 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 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 ajustements 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 priorités en matière de durabilité, un certain nombre de mesures ESG sont officiellement intégrées dans les mesures d'entreprise annuelles pour l'équipe de haute direction. Ces 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 73,2 % signifie que, selon une moyenne pondérée, 73,2 % 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 de durabilité de la banque et tiennent également compte des intérêts des actionnaires, des clients, des collègues et des collectivités. 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. Au fur et à mesure de l'évolution de la démarche de la banque relative à la performance liée aux enjeux ESG, les mesures de réussite évolueront également, et les mesures spécifiques utilisées à des fins de rémunération seront réévaluées chaque année.

Autres mesures ESG

En 2023, les mesures se composaient d'une combinaison d'éléments qualitatifs et quantitatifs décrits ci-dessous :

- Changements climatiques : en 2023, 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 la durabilité et les enjeux ESG dans les stratégies d'affaires de la banque.
- Diversité, équité et inclusion : en 2023, la priorité a été donnée à l'atteinte des objectifs de représentation de la banque ou à la réalisation de progrès envers ceux-ci. Toutes les mesures étaient conformes aux objectifs publics de la banque. Lorsque les objectifs 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 objectifs 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.

Pour l'exercice 2024, en reconnaissance de l'importance et de la responsabilité collective de faire progresser les priorités en matière de durabilité, la banque a étendu la prise en compte des mesures ESG à toutes les personnes qui occupent des postes de premier vice-président et supérieurs qui participent au plan de rémunération de la haute direction.

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 la performance de l'entreprise est évaluée — 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 76 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 une 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 (RTA) (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 PPC (y compris les PPC relatives aux actifs dépréciés et les PPC relatives aux actifs productifs), le levier d'exploitation, les prêts et les dépôts, les demandes de règlement d'assurance et connexes, le bénéfice avant impôts et provisions et des mesures non rajustées, y compris le 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 ± 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 2023, 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 2023, l'actif et la capitalisation boursière sont en date du 31 octobre 2023.

(en milliards de dollars)	Total de l'actif	Produits d'exploitation	Capitalisation boursière
Sociétés comparables			
Banque de Montréal	1 293,3	31,2	75,5
Banque Canadienne Impériale de Commerce	975,7	23,3	45,5
Banque Royale du Canada	2 005,0	56,1	155,1
La Banque de Nouvelle-Écosse	1 410,8	32,3	68,2
TD	1 957,0	50,5	138,7
Rang de TD (sur 5)	2	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 2023

Pour l'exercice 2023, le CRH a approuvé les cinq priorités d'entreprise suivantes :

- Distribution omnicanale : Faire progresser la stratégie de distribution omnicanale de la banque afin d'offrir une transition harmonieuse et une expérience clients légendaire dans tous les canaux, y compris dans les succursales/magasins, services numériques/mobiles, centres de contact et guichets automatiques.
- Expérience clients légendaire : Offrir une expérience clients personnalisée, connectée et légendaire et renforcer la marque en hissant la banque au rang de marque de premier plan axée sur les objectifs.
- Nouvelle évolution du travail (NET) et excellence de l'exploitation : Continuer d'adapter le modèle NET, stimuler l'excellence de l'exploitation, créer des processus de bout en bout plus efficaces et améliorer la résilience de l'exploitation.
- Progrès au chapitre des enjeux ESG : Faire progresser la stratégie de la banque en matière d'enjeux ESG et être un conseiller de confiance pour les clients lors de leur transition vers une économie à faibles émissions de carbone.
- Améliorer l'expérience collègues : Améliorer l'expérience collègues; continuer de promouvoir un environnement inclusif en mettant l'accent sur la diversité, l'équité et l'inclusion; répondre aux principaux impératifs en matière de compétences; et améliorer la productivité des collègues.

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, 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 ajustement 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).

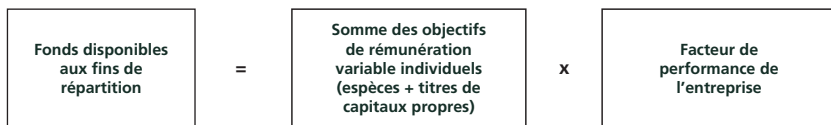
Lorsqu'il prend sa décision finale sur la capitalisation du montant global au titre du plan de rémunération de la haute direction pour une année, le comité évalue la performance générale de la banque et conserve son pouvoir discrétionnaire d'apporter des rajustements aux résultats produits par le cadre 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 2023. Se reporter à la « Lettre aux actionnaires » à compter de la page 38 pour de plus amples renseignements.



Déterminer les fonds disponibles aux fins de répartition

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

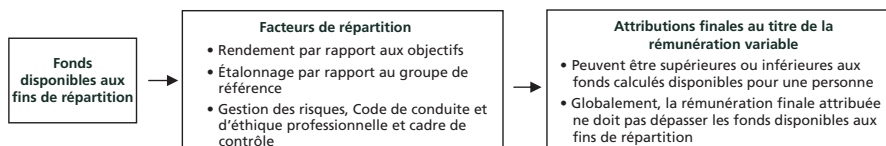


Ainsi, la totalité de la rémunération variable attribuée est soumise à l'appréciation de la performance de l'entreprise par le comité au cours de l'exercice.



Évaluer le rendement individuel afin de déterminer les attributions individuelles

Une fois qu'a été calculé le total des fonds disponibles aux fins de répartition, les attributions au titre de la rémunération variable de chacun des dirigeants sont établies pour tenir compte du rendement individuel d'après les facteurs pertinents.



La somme des attributions individuelles ne peut pas dépasser le total des fonds disponibles aux termes du plan. Concrètement, les attributions à chacun des dirigeants sont habituellement comprises dans une fourchette relativement restreinte d'environ ± 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 la banque, 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. Ces renseignements servent à établir si la performance était conforme aux attentes sur la rémunération et l'incidence appropriée sur la rémunération, qui peut être positive ou négative.

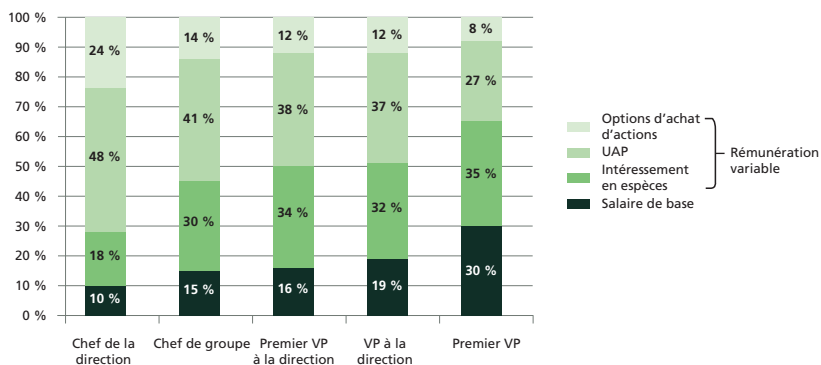
Composition de la rémunération

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 différée 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 fondée sur des titres de capitaux propres 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 qui occupent des postes de premier vice-président ou supérieur.



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 relative 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.

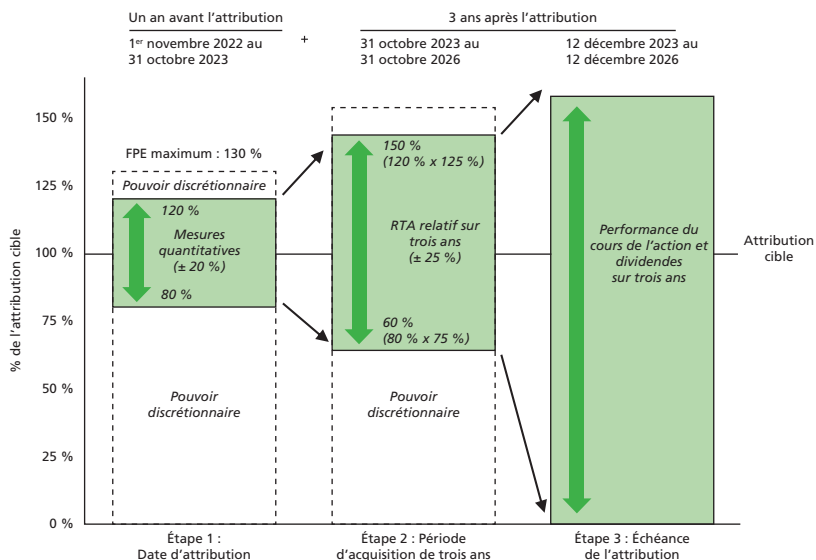
Le programme d'UAP prévoit donc une fourchette de performance quantitative cumulative de 60 % à 150 % de la cible au cours de la période de performance de quatre ans. Des facteurs discrétionnaires et le cours de l'action de la banque à l'échéance ont par la suite une incidence sur cette fourchette de 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.

En 2023, le CRH approuvé des modifications au plan d'UAP. Le plan d'UAP comprend un facteur de performance qui mesure le RTA relatif de la banque pour la période de trois ans par rapport à celui du groupe de référence et peut avoir une incidence sur le nombre final d'unités selon une fourchette précise. Pour les UAP attribuées en décembre 2023 et par la suite, la fourchette des facteurs de performance sera portée à 75 % à 125 % à l'échéance. Cette modification permet aux participants d'obtenir éventuellement un plus grand nombre d'UAP en fonction de la performance (positive et négative) tout en continuant d'établir un équilibre entre l'appétit pour le risque de la banque et les attentes des autorités de réglementation. Pour les UAP attribuées jusqu'en décembre 2023, le facteur de performance continuera d'être fondé sur une fourchette de 80 % à 120 %.

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 2023



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 $\pm 20\%$ 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'étalonnage 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 125 % entre la date d'attribution et la date d'acquisition</p>	<p>Mesures quantitatives :</p> <ul style="list-style-type: none"> Incidence de $\pm 25\%$ 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 : $(RTA \text{ de TD} - RTA \text{ moyen du groupe de référence}) \times 2,5 + 100\%$¹⁾ <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>

1) Pour les UAP attribuées en décembre 2023 et par la suite. Pour les UAP attribuées avant décembre 2023, l'incidence est 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 : $(RTA \text{ de TD} - RTA \text{ moyen du groupe de référence}) \times 3 + 100\%$.

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 60 % (80 % à l'étape 1 multiplié par 75 % à l'étape 2) à 150 % (120 % à l'étape 1 multiplié par 125 % 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 vraisemblablement aussi 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 annulés en cas de démission. 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 48 à 54 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 annulés en cas de démission, 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 77 à 80 pour des renseignements

détaillés sur les rajustements en fonction du risque apportés à la rémunération). Les dirigeants qui sont congédiés pour motif valable en raison de leur conduite ou d'autres questions perdent toutes leurs options d'achat d'actions en circulation (dont les droits ont été acquis ou non). 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 90.

Unités d'actions incessibles (UAI)

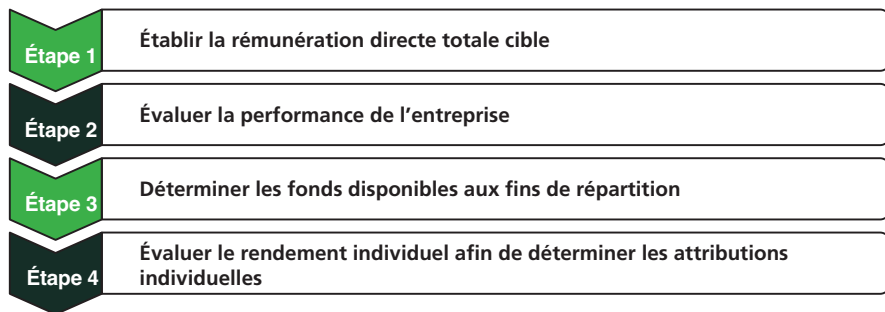
Les UAI sont des unités d'actions incessibles dont la valeur suit celle des actions ordinaires de la banque, reçoivent des équivalents de dividendes sous la forme d'unités supplémentaires et sont acquises sur une période de trois ans. Les dirigeants qui occupent un poste de niveau inférieur à celui de premier vice-président, les dirigeants du secteur Services bancaires de gros et certains autres employés peuvent recevoir des UAI, qui sont attribuées en fonction du FPE et du rendement individuel. Les UAI 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 attributions dont les droits n'ont pas été acquis peuvent être annulées en cas de démission et les dirigeants qui sont congédiés pour motif valable en raison de leur conduite ou d'autres questions perdent toutes leurs UAI 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 »). Des détails supplémentaires sur les UAI figurent à la page 90.

PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION EN 2023

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'exige la législation applicable.

RÉMUNÉRATION EN FONCTION DE LA PERFORMANCE EN 2023 AUX TERMES DU PLAN DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

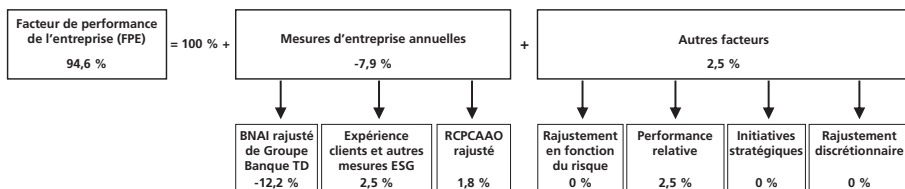
Pour les détails concernant les quatre étapes ci-dessous utilisées pour établir les attributions annuelles au titre de la rémunération aux termes du plan de rémunération de la haute direction, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction » à la page 47 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 2023

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 2023.



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

Description de la performance en 2023			
Mesures d'entreprise annuelles ¹⁾	Objectif/Mesure — 2023	Résultats/ Commentaires — 2023	Incidence sur le facteur ²⁾
BNAI rajusté (en millions \$) ³⁾	16 585 \$	× 15 143 \$	-12,2 %
Expérience clients et autres mesures ESG :			
Expérience clients	70,7 %	✓ 73,2 % (2,5 % au-dessus de la cible)	2,5 %
Changements climatiques	Progrès dans la réalisation des cibles intermédiaires de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) de portée 1 et 2 (réduction de 25 % par rapport à l'année de référence 2019 d'ici 2025)	✓ En voie d'atteindre la cible intermédiaire de réduction des émissions de GES de portée 1 et 2 de 25 % d'ici 2025	0 %
	Progrès dans l'établissement et la mise en œuvre des cibles intermédiaires d'émissions financées de portée 3	✓ Divulgaration des cibles d'émissions financées de portée 3 pour le secteur du transport (construction automobile et aviation) ✓ Élaboration et divulgation d'un cadre d'évaluation des clients par secteur et d'un objectif d'engagement des clients pour les secteurs de l'énergie et de la production d'électricité	
	Occasions en matière d'enjeux ESG intégrées dans les stratégies commerciales	✓ Progrès continus pour ce qui est de l'intégration des éléments ESG dans les stratégies commerciales	
Diversité, équité et inclusion	Représentation des femmes à des postes de VP et supérieurs de 45 % d'ici 2025 (au Canada)	✓ Augmentation de 1,3 % de la représentation par rapport à l'exercice précédent, pour atteindre 41,6 %	0 %
	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 1,8 % de la représentation par rapport à l'exercice précédent, pour atteindre 24,3 %	
Engagement des employés	Engagement des employés dans le quartile supérieur	✓ Résultat annuel de l'engagement des employés de 4,34, dépassant le niveau de référence du quartile supérieur	0 %
RCPCAO rajusté ³⁾	16,4 %	✓ 18,9 % (2,5 % au-dessus de la cible)	1,8 %

Autres facteurs		Commentaires	Incidence sur le facteur
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 2023.		0 %
Mesures relatives	En 2023, le comité a conclu que, dans l'ensemble, la performance de la banque a été supérieure 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.		2,5 %
Initiatives stratégiques	Le comité a conclu que la direction a fait d'importants progrès en matière d'initiatives stratégiques et a conclu qu'il était approprié de n'apporter aucun rajustement.		0 %

Autres facteurs		Commentaires	Incidence sur le facteur
Pouvoir discrétionnaire	À la fin de l'exercice, le comité a examiné d'autres facteurs pertinents pour établir le facteur de performance de l'entreprise final. Ayant tenu compte de tous les facteurs qu'il a jugés pertinents, le comité a conclu que le résultat de la formule de capitalisation du plan de rémunération de la haute direction rapproche de manière appropriée la rémunération de la haute direction et la performance de la banque en 2023 et qu'il n'était ni souhaitable ni nécessaire d'apporter un rajustement discrétionnaire.		0 %
Facteur de performance finale de l'entreprise			94,6 %

Lorsqu'il a évalué les résultats aux termes du plan, le comité a pris en compte les mesures spécifiques visées par le plan ainsi que 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 à la page 39. 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 94,6 % 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 mesures ESG ont une pondération de 20 % et le RCPCAAO a une pondération de 10 % des mesures internes utilisées pour établir le facteur de performance de l'entreprise. Pour chacune de ces mesures internes, l'incidence sur la capitalisation est établie en multipliant le résultat par rapport à la cible par la pondération et par le facteur de levier applicable (2 pour le BNAI, 5 pour l'expérience clients et 7 pour le RCPCAAO).
- 2) La performance de la banque par rapport aux objectifs fixés 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 40 pour de plus amples renseignements.



Déterminer les fonds disponibles pour 2023

Un facteur de performance de l'entreprise de 94,6 % 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 94,6 % 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. Cependant, le total de toutes les attributions au titre de la rémunération variable ne peut être supérieur au compte d'attribution de rémunération variable global.

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



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 à ce moment 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 distribution omnicanale, d'expérience clients légendaire, de mise en œuvre de la nouvelle évolution du travail et d'excellence de l'exploitation, de progrès au chapitre des enjeux ESG et d'amélioration de l'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 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 chefs 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 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.



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 la preuve des avantages de son modèle d'entreprise diversifié en 2023. Sa capacité d'adaptation et d'exécution avec rapidité et détermination a permis à la banque de progresser et d'obtenir des résultats pour ses parties prenantes. Les faits saillants comprennent :

- un bénéfice déclaré de 10,8 milliards de dollars (15,1 milliards de dollars sur une base rajustée)¹⁾, soit une diminution par rapport à 2022 en raison de frais autres que d'intérêts plus élevés, de l'incidence de l'abandon de la stratégie de couverture des fonds propres liée à l'opération d'acquisition de First Horizon qui a été résiliée et de l'augmentation des PPC, en partie contrebalancée en partie par des produits d'exploitation plus importants;
- un ratio de fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires de 14,4 % en fin d'exercice 2023, bien au-dessus du minimum prévu par la réglementation²⁾;
- un rendement total pour les actionnaires (RTA) de -6,9 %, supérieur à la moyenne des sociétés comparables canadiennes de -11,4 %³⁾;
- l'augmentation du dividende en 2023 et la mise en œuvre du rachat d'un maximum de 90 millions d'actions ordinaires, après avoir réalisé le rachat précédemment annoncé de 30 millions d'actions;

- la clôture d'une opération stratégique et l'accueil de 1 700 collègues de TD Cowen auprès de Valeurs Mobilières TD, ajoutant un vaste bassin de compétences et des capacités complémentaires qui devraient offrir une plus grande valeur aux clients et accélérer la stratégie de croissance de la banque.

La banque a continué de faire d'importants progrès au niveau des priorités stratégiques de l'entreprise comme il est indiqué à la page 53, tout en se concentrant sur les besoins changeants des clients, des collègues et des collectivités au sein desquelles la banque exerce ses activités, notamment :

- la croissance de la clientèle de la banque, la création d'applications de premier plan pour la clientèle et l'adaptation continue pour aider les clients à s'y retrouver dans les changements fondamentaux de l'environnement;
- une expérience clients exceptionnelle, les résultats de l'IEL ayant dépassé la cible de 250 points de base;
- le maintien de résultats de l'engagement des employés dans le quartile supérieur au sondage annuel (Info TD) mesurés par rapport à des sociétés internationales de référence incluses dans la base de données Qualtrics;
- l'avancement des priorités en matière de diversité, d'équité et d'inclusion de la banque, en réalisant des progrès dans la réalisation des objectifs pour 2025;
- l'atteinte de la cible de 100 milliards de dollars visant à favoriser la transition vers une économie à faibles émissions de carbone avant la limite de 2030 et l'introduction d'une nouvelle cible en matière de finance durable et de décarbonisation; et
- la contribution de plus de 157 millions de dollars en vue de l'atteinte de la cible de 2030 de 1 milliard de dollars à des organismes, notamment communautaires et sans but lucratif, au moyen de La promesse TD Prêts à agir pour soutenir un avenir plus durable et inclusif.

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

- TD a continué de faire partie, pour la douzième année consécutive, de l'indice nord-américain de durabilité Dow Jones en 2023, qui représente les meilleurs 20 % des plus importantes entreprises aux États-Unis et au Canada en ce qui concerne la performance en matière de durabilité;
- elle a reçu la certification Great Place to Work® en 2023 au Canada et aux États-Unis, et a été reconnue comme étant l'une des meilleures sociétés quant à la diversité par Fair360 (auparavant, DiversityInc), l'un des meilleurs lieux de travail en 2023 pour l'inclusion des personnes handicapées par DisabilityIN et l'une des 100 meilleures sociétés par Seramont (auparavant, Working Mothers); et
- elle a été nommée la meilleure banque numérique pour les consommateurs en Amérique du Nord en 2023 par Global Finance pour la troisième année consécutive.

Rémunération du chef de la direction

Au moment de fixer la rémunération du chef de la direction, le comité a tenu compte de la rémunération cible du chef de la direction, du FPE au titre du plan de rémunération de la haute direction, de la performance globale de la banque ainsi que du rendement 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 61).

Compte tenu de ces facteurs, le conseil a approuvé une rémunération directe totale de 13 271 000 \$ pour M. Masrani, soit 1 729 000 \$ en-dessous de sa cible de 15 000 000 \$ et 11,3 % de moins que sa rémunération directe totale pour 2022. Cette rémunération comprenait une rémunération incitative égale à sa cible incitative multipliée par le FPE de 94,6 %, moins un rajustement discrétionnaire de un million de dollars.

Le conseil est d'avis que le chef de la direction a fait preuve d'un grand leadership et a affiché un solide rendement personnel au cours d'une année difficile. Toutefois, en reconnaissance de la résiliation de l'opération visant First Horizon et de certaines questions d'ordre réglementaire aux États-Unis, le chef de la direction a recommandé, et le conseil a approuvé, la réduction de un million de dollars de la rémunération.

	2023 — Réel	2022 — Réel	Composition réelle de la rémunération en 2023
Salaire	1 500 000 \$	1 450 000 \$	
Rémunération variable	11 771 000 \$	13 514 000 \$	
<i>Intéressement en espèces</i>	<i>1 554 000 \$</i>	<i>2 691 000 \$</i>	
<i>Unités d'actions fondées sur la performance</i>	<i>6 845 390 \$</i>	<i>7 251 410 \$</i>	
<i>Options d'achat d'actions (arrondi)</i>	<i>3 371 610 \$</i>	<i>3 571 590 \$</i>	
Rémunération directe totale	13 271 000 \$	14 964 000 \$	

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 qu'aucun changement ne soit apporté à la cible de rémunération directe totale du chef de la direction pour 2024, ce que le conseil a approuvé.

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 2019 à 2023, 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 ci-dessous 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 2023.

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 2023 (en milliers)	Période	Valeur de 100 \$	
						Chef de la direction ⁷⁾	Actionnaires ⁸⁾
2019	11 626 \$	12 082 \$	2 776 \$	14 858 \$	31/10/18 à 31/12/23	128 \$	145 \$
2020	10 442 \$	10 688 \$	3 029 \$	13 717 \$	31/10/19 à 31/12/23	131 \$	135 \$
2021	13 379 \$	3 824 \$	6 256 \$	10 080 \$	31/10/20 à 31/12/23	75 \$	165 \$
2022	14 964 \$	4 141 \$	7 174 \$	11 315 \$	31/10/21 à 31/12/23	76 \$	104 \$
2023	13 271 \$	3 054 \$	8 298 \$	11 352 \$	31/10/22 à 31/12/23	86 \$	103 \$
					Moyenne pondérée	96 \$	130 \$

Actionnariat — M. Masrani dépasse son exigence d'actionnariat de 15 000 000 \$.

Multiple requis	Actionnariat réel au 31 décembre 2023				Multiple du salaire de base	
	Unités d'actions				Actionnariat total (\$)	Actionnaires total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$) ⁹⁾	Susceptibles d'acquisition (\$)	Unités d'actions		
10	97 511 502	29 155 192	20 596 972	147 263 666	84,44	98,18

- 1) Il y a lieu de se reporter à la note de bas de page 2 à la page 40 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) Il y a lieu de se reporter aux notes de bas de page 4 et 5 à la page 41 pour de plus amples renseignements.
- 4) Comprend le salaire et la rémunération variable versée à la fin de l'exercice relativement à la performance au cours de l'exercice.
- 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 11 301 210 \$.



Kelvin Vi Luan Tran
Chef de groupe et chef des finances, Groupe Banque TD

M. Tran était premier vice-président à la direction et chef des finances, Groupe Banque TD jusqu'au 1^{er} mars 2023. Le 2 mars 2023, M. Tran a été nommé chef de groupe et chef des finances, Groupe Banque TD.

Le mandat de M. Tran comprend les rapports financiers et réglementaires, la stratégie d'entreprise et l'aide à la prise de décisions (y compris l'analyse stratégique et financière, la planification et les prévisions ainsi que la gestion de la performance), l'expansion des affaires, les relations avec les investisseurs, la fiscalité, l'analyse économique, la gestion de la trésorerie et du bilan, ainsi que les contrôles financiers et la gouvernance.

Rendement en 2023

En tant que chef de groupe et chef des finances, M. Tran dirige un certain nombre de fonctions d'entreprise qui sont essentielles à la banque. Les faits saillants en 2023 comprennent :

- un bénéfice déclaré de 10,8 milliards de dollars (15,1 milliards de dollars sur une base rajustée)¹⁾, soit une diminution par rapport à 2022 en raison d'une augmentation des frais autres que d'intérêt, de l'incidence de l'abandon de la stratégie de couverture des fonds propres liée à l'opération d'acquisition de First Horizon qui a été résiliée et l'augmentation des PPC, en partie contrebalancée par des produits d'exploitation plus importants;
- un ratio de fonds propres de catégorie 1 sous forme d'actions ordinaires de 14,4 % en fin d'exercice 2023, bien au-dessus du minimum prévu par la réglementation²⁾;
- un RCP déclaré de 10,1 % et un RCP rajusté de 14,4 %¹³⁾;
- un rendement total pour les actionnaires (RTA) de -6,9 %, supérieur à la moyenne des sociétés comparables canadiennes de -11,4 %⁴⁾;
- l'augmentation du dividende en 2023 et la mise en œuvre du rachat d'un maximum de 90 millions d'actions ordinaires, après avoir réalisé le rachat précédemment annoncé de 30 millions d'actions;
- la tenue d'une journée des investisseurs TD, consacrée à nos entreprises canadiennes;
- la mise en œuvre d'initiatives d'entreprise et de réglementation ainsi que la gestion du bilan et des activités de financement de la banque;
- le soutien stratégique à l'équipe de haute direction en mettant particulièrement l'accent sur la gestion rigoureuse des dépenses, la croissance stratégique, le financement et la consommation de capital; et
- le lancement du programme de stages pour les peuples autochtones en finances, offrant aux stagiaires une expérience enrichissante, notamment en matière de réseautage et de mentorat.

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 3 440 700 \$ pour M. Tran en 2023. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Tran pour les deux derniers exercices.

	2023 — Réel	2022 — Réel	Composition réelle de la rémunération en 2023
Salaire	650 000 \$	550 000 \$	
Rémunération variable	2 790 700 \$	2 866 500 \$	
Intéressement en espèces	1 020 700 \$	1 146 500 \$	
Unités d'actions fondées sur la performance	1 185 900 \$	1 204 000 \$	
Options d'achat d'actions (arrondi)	584 100 \$	516 000 \$	
Rémunération directe totale	3 440 700 \$	3 416 500 \$	

Le salaire de base de M. Tran est passé de 450 000 \$ à 550 000 \$ au 1^{er} juin 2022 et de 550 000 \$ à 650 000 \$ au 1^{er} mai 2023.

Actionnariat — M. Tran dépasse son exigence d'actionnariat de 3 900 000 \$.

Multiple requis	Actionnariat réel au 31 décembre 2023				Multiple du salaire de base	
	Unités d'actions				Actions détenues directement et rémunération acquise	Actionnariat total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$) ⁵⁾	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actionnariat total (\$)		
6	1 484 817	3 883 534	3 272 095	8 640 446	8,26	13,29

- 1) Il y a lieu de se reporter à la note de bas de page 2 à la page 40 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) Pour de plus amples renseignements au sujet de cette mesure, il y a lieu de se reporter au glossaire du rapport de gestion 2023.
- 4) Il y a lieu de se reporter aux notes de bas de page 4 et 5 à la page 41 pour de plus amples renseignements.
- 5) La valeur des unités d'actions acquises de M. Tran comprend des UAD uniquement.



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

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.

Rendement en 2023

Sous la direction de M. Ahmed, les faits saillants du secteur Services bancaires de gros en 2023 comprennent :

- la mise en œuvre continue de la stratégie de croissance à long terme afin de créer un courtier nord-américain entièrement intégré d'envergure mondiale, d'élargir considérablement la portée des services et des capacités et d'obtenir de nouveaux mandats et de nouveaux clients;
- la réalisation de l'acquisition de Cowen Inc. et l'accueil de 1 700 collègues, ajoutant un vaste bassin de compétences et des capacités complémentaires qui permettront d'offrir une plus grande valeur aux clients et d'accélérer la stratégie de croissance;
- des produits d'exploitation de 5,8 milliards de dollars en 2023, une augmentation de 20 % par rapport à l'exercice précédent, traduisant surtout des augmentations des commissions sur actions, des produits liés aux opérations bancaires mondiales, des honoraires de services-conseils, des honoraires de prise ferme de titres de capitaux propres et des démarques de certains engagements de souscription de prêts au cours de l'exercice précédent, le tout en partie contrebalancé par des diminutions des produits liés aux activités de négociation et des autres produits;
- le renforcement continu de la position à titre de conseiller auprès des marchés financiers en matière d'enjeux ESG, comme le démontre un certain nombre d'opérations marquantes, dont les suivantes : co-teneur de livres dans le cadre de l'émission par le gouvernement du Canada d'une obligation de souveraineté de l'Ukraine d'un montant de 500 millions de dollars; teneur de livres actif et co-agent de structuration en matière de durabilité dans le cadre de la première émission d'obligations vertes et de l'élaboration du cadre de financement vert de Bacardi Limited; et agent de structuration en matière de développement durable dans le cadre du programme de titrisation lié au développement durable de Bell Canada;
- la nomination à titre de chef de file de l'année, obligations vertes dans la catégorie des émetteurs souverains dans le cadre des prix décernés aux obligations en 2023 par Environmental Finance; l'attribution du prix Best FX Bank Data Management lors des Euromoney FX Awards de 2023; et le classement au premier rang des courtiers/négociants de métaux de base des Energy Risk Commodity Rankings de 2023; et
- la remise de 12 bourses d'études à candidats diversifiés et intersectoriels dans le cadre du programme annuel de bourses Comblir le fossé de Valeurs mobilières TD.

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 7 845 000 \$ pour M. Ahmed en 2023. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Ahmed pour les deux derniers exercices.

	2023 — Réel	2022 — Réel	Composition réelle de la rémunération en 2023
Salaires	750 000 \$	750 000 \$	
Rémunération variable	7 095 000 \$	7 605 000 \$	
Intéressement en espèces	2 483 000 \$	2 661 000 \$	
Unités d'actions fondées sur la performance	3 090 040 \$	3 312 480 \$	
Options d'achat d'actions (arrondi)	1 521 960 \$	1 631 520 \$	
Rémunération directe totale	7 845 000 \$	8 355 000 \$	

Actionnariat — M. Ahmed dépasse son exigence d'actionnariat de 8 250 000 \$¹⁾.

Multiple requis ¹⁾	Actionnariat réel au 31 décembre 2023				Multiple de la rémunération directe totale cible	
	Unités d'actions				Actions détenues directement et rémunération acquise	Actionnariat total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$) ²⁾	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actionnariat total (\$)		
1	40 304 322	24 952 590	8 682 794	73 939 706	7,91	8,96

1) 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.

2) La valeur des unités d'actions acquises de M. Ahmed comprend une combinaison d'UAD et d'UAC. La valeur des UAC incluses est de 582 585 \$.



Leo Salom

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

Rendement en 2023

Comme il est indiqué ci-dessus, M. Salom a la charge des entreprises qui contribuent aux résultats du secteur Services de détail aux États-Unis. Sous la direction de M. Salom, les faits saillants du secteur des Services de détail aux États-Unis en 2023 comprennent :

- un BNAI déclaré record de 3,5 milliards de dollars américains et un BNAI rajusté de 3,6 milliards de dollars américains, une diminution de 2 % et une augmentation de 6 % par rapport à l'exercice précédent, respectivement¹⁾;
- le dépassement de la barre des 10 millions de clients;
- une croissance des prêts supérieure à celle des sociétés de référence dans les portefeuilles de détail et commercial, en hausse de 12 % et de 9 % par rapport à l'exercice précédent, respectivement²⁾;
- la mise en œuvre continue de la promesse d'être une marque centrée sur la personne en offrant de la stabilité et la certitude aux clients lorsque la crise bancaire a touché le marché américain au printemps;
- le maintien d'une solide position dans la région s'étendant du Maine à la Floride, l'investissement dans de nouveaux produits et services pour répondre aux besoins des clients dans l'un des plus importants marchés bancaires au monde;
- l'ouverture de 18 établissements dans l'ensemble de notre territoire et la rénovation de plus de 50 établissements selon notre modèle d'établissement de la prochaine génération;
- le classement, pour la septième année consécutive, au premier rang pour les prêts approuvés par la Small Business Administration (SBA) dans le territoire couvert par les Services de détail aux États-Unis de la banque et le classement au deuxième rang pour les prêts SBA à l'échelle nationale; et

- la reconnaissance en tant que chef de file en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, y compris la meilleure note, soit 100, au classement du Disability Equality Index de 2023 pour la neuvième 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 4 569 500 \$ US pour M. Salom en 2023. La rémunération attribuée comprend la rémunération incitative égale à sa cible incitative multipliée par le FPE de 94,6 %, moins un rajustement discrétionnaire de 201 000 \$ US en reconnaissance de la résiliation de l'opération visant First Horizon et de certaines questions d'ordre réglementaire aux États-Unis. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Salom pour les deux derniers exercices.

	2023 — Réel	2022 — Réel	Composition réelle de la rémunération en 2023
Salaires	750 000 \$ US	750 000 \$ US	
Rémunération variable	3 819 500 \$ US	3 687 840 \$ US	
Intéressement en espèces	1 336 500 \$ US	1 289 840 \$ US	
Unités d'actions fondées sur la performance	2 101 050 \$ US	2 029 216 \$ US	
Options d'achat d'actions (arrondi)	381 950 \$ US	368 784 \$ US	
Rémunération directe totale	4 569 500 \$ US	4 437 840 \$ US	

La rémunération de M. Salom en 2023 comprenait l'incidence d'une augmentation de la rémunération cible approuvée au début de l'année dans le cadre du processus d'examen annuel effectué pour tous les dirigeants. Le comité a approuvé l'augmentation de la cible après avoir tenu compte des données du marché pour les sociétés de référence établies aux États-Unis, y compris les institutions financières étrangères qui ont des activités aux États-Unis.

Actionnariat — M. Salom dépasse son exigence d'actionnariat de 6 071 400 \$³⁾.

Multiple requis	Actionnariat réel au 31 décembre 2023				Multiple du salaire de base	
	Unités d'actions				Actionnariat total (\$)	Actionnariat total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$ ⁴⁾)	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actions détenues directement et rémunération acquise		
6	2 064	2 319 034	7 705 367	10 026 465	2,29	9,91

- Il y a lieu de se reporter à la note de bas de page 2 à la page 40 pour de plus amples renseignements.
- Les sociétés de référence comprennent PNC, MTB, CFG et TFC; les données sont fondées sur les résultats du T3 2023 des sociétés de référence et les résultats du T4 2023 de TD.
- L'exigence d'actionnariat de M. Salom 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 (2023 = 1,3492).
- La valeur des unités d'actions acquises de M. Salom comprend une combinaison d'UAD et d'UAAC. La valeur des UAAC incluses s'établit à 2 021 254 \$.



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

M. Rhodes était chef de groupe, Services bancaires personnels au Canada jusqu'au 31 janvier 2024. Dans ses fonctions, M. Rhodes 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. M. Rhodes 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 parts de marché et de rentabilité, tout en offrant une expérience clients et collègues supérieure.

Rendement en 2023

Sous la direction de M. Rhodes, les faits saillants des Services bancaires personnels au Canada en 2023 comprennent :

- des produits d'exploitation de 12,7 milliards de dollars, une croissance des prêts personnels de 5 % et une croissance de dépôts personnels de 7 %;
- le maintien de la position de chef de file dans les services bancaires et le recentrage sur la croissance dans des domaines clés, essentiels à la réussite future;
- l'ajout net de clients a atteint son plus haut niveau dans les Services bancaires personnels depuis 2017 en raison du niveau record d'ajouts représentant de nouveaux Canadiens, porté par de solides forfaits bancaires adaptés pour répondre aux besoins des nouveaux Canadiens, des services donnés dans la langue de choix du client en succursale et des relations stratégiques telles que celles avec CanadaVisa;
- l'amélioration de la proposition de valeur pour les produits des Services bancaires personnels au Canada afin d'obtenir d'excellents résultats de l'IEL dans toutes les entreprises, d'accroître le personnel bancaire de première ligne et de réduire les irritants pour les clients;
- les meilleures offres du secteur quant au portefeuille de cartes de crédit afin de répondre aux besoins uniques des clients, soutenues par des relations avec des marques de premier plan, notamment Aeroplan, Uber, Amazon et Starbucks;
- l'ouverture de la succursale de Buffalo Run en célébrant deux jalons : la première succursale entièrement composée de collègues des communautés autochtones et la première en Alberta située sur le territoire de la Nation Tsuut'ina; et
- le maintien du programme « Sponsorship in Action » (Parrainage en action) pour les groupes sous-représentés afin de soutenir l'avancement professionnel, en proposant des occasions de parrainage par les cadres supérieurs, ce qui a permis à 66 % des participants d'être promu ou d'être mutés latéralement en vue d'acquérir des expériences indispensables.

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 4 770 500 \$ US pour M. Rhodes en 2023. Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Rhodes pour les deux derniers exercices.

	2023 — Réel	2022 — Réel	Composition réelle de la rémunération en 2023
Salaire	750 000 \$ US	750 000 \$ US	
Rémunération variable	4 020 500 \$ US	3 773 250 \$ US	
<i>Intéressement en espèces</i>	1 406 500 \$ US	1 320 250 \$ US	
<i>Unités d'actions fondées sur la performance</i>	2 211 950 \$ US	2 075 675 \$ US	
<i>Options d'achat d'actions (arrondi)</i>	402 050 \$ US	377 325 \$ US	
Rémunération directe totale	4 770 500 \$ US	4 523 250 \$ US	

M. Rhodes a abandonné la totalité des attributions fondées sur des titres de capitaux propres dont les droits n'ont pas été acquis, y compris les attributions à l'égard de l'exercice 2023, lorsqu'il a quitté la banque avec prise d'effet le 31 janvier 2024.

Actionnariat — Au 31 décembre, 2023, M. Rhodes dépasse son exigence d'actionnariat de 6 071 400 \$¹⁾.

Multiple requis	Actionnariat réel au 31 décembre 2023				Multiple du salaire de base	
	Unités d'actions				Actionnariat total (\$)	Actionnariat total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$) ²⁾	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actions détenues directement et rémunération acquise		
6	2 006	2 272 589	8 408 042	10 682 637	2,25	10,56

1) Avant sa démission, l'exigence d'actionnariat de M. Rhodes correspondait 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 (2023 = 1,3492).

2) La valeur des unités d'actions acquises de M. Rhodes comprend des UAAC uniquement.

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 2023, 2022 et 2021.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire ¹⁾ (\$)	Attributions fondées			Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres ³⁾		Autre rémunération ⁵⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
			sur des actions (\$)	sur des options ²⁾ (\$)	sur des titres de capitaux propres ³⁾ (\$)	Valeur du plan de retraite ⁴⁾ (\$)			
Bharat Masrani ⁽⁶⁾⁷⁾									
Président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD	2023	1 493 207	6 845 390	3 371 618	1 554 000	0	119 536	13 383 751	
	2022	1 450 000	7 251 410	3 571 593	2 691 000	0	112 264	15 076 267	
	2021	1 450 000	6 401 850	3 153 160	2 374 200	0	112 096	13 491 306	
Kelvin Vi Luan Tran ⁽⁸⁾									
Chef de groupe et chef des finances, Groupe Banque TD	2023	601 234	1 185 900	584 104	1 020 700	742 200	194 790	4 328 928	
	2022	492 302	1 204 000	516 005	1 146 500	1 042 600	132 958	4 534 365	
	2021	470 427	858 900	368 102	963 000	533 300	305 117	3 498 846	
Riaz Ahmed									
Chef de groupe, Services bancaires de gros, Groupe Banque TD et président et chef de la direction, Valeurs Mobilières TD	2023	750 000	3 090 040	1 521 965	2 483 000	229 700	54 696	8 129 401	
	2022	750 000	3 312 480	1 631 530	2 661 000	300 700	137 143	8 792 853	
	2021	750 000	2 221 050	1 093 961	1 784 000	333 200	50 274	6 232 485	
Leo Salom ⁽⁸⁾									
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 ⁽⁹⁾	2023	1 011 900	2 851 125	518 317	1 803 206	129 700	90 002	6 404 250	
	2022	934 405	2 765 821	502 656	1 666 344	176 200	2 016 695	8 062 121	
	2021	750 000	1 685 720	830 280	1 354 000	201 600	112 487	4 934 087	
Michael Rhodes ⁽⁹⁾⁸⁾									
Ancien chef de groupe, Services bancaires personnels au Canada, Groupe Banque TD	2023	1 011 900	3 001 616	545 589	1 897 650	30 155	599 355	7 086 265	
	2022	939 112	2 829 145	514 306	1 705 631	217 800	632 451	6 838 445	
	2021	753 600	2 523 983	458 722	1 585 072	27 695	124 140	5 473 212	

- 1) Le salaire reflète le salaire de base gagné au cours de la période du 1^{er} novembre 2022 au 31 octobre 2023 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 2023.
- 2) En 2023, 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. Salom et M. Rhodes était inférieure à la juste valeur comptable à la date d'attribution de 857 187 \$, 148 500 \$, 386 938 \$, 131 775 \$ et 138 708 \$, 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 2023 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 2019 à décembre 2023, d'après une durée de vie contractuelle correspondant à la durée complète de dix ans des options d'achat d'actions. La juste valeur comptable des attributions de décembre 2023 est également fondée sur une durée de vie contractuelle et les facteurs supplémentaires suivants : un taux d'intérêt sans risque de 3,41 % ; une volatilité prévue de 18,92 % ; et un taux de dividende prévu de 3,78 %.
- 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 2023, le montant de M. Masrani comprend 49 863 \$ pour des avantages indirects et 41 953 \$ pour des frais de planification fiscale/financière ; le montant de M. Tran comprend 80 349 \$ pour des droits d'entrée dans un club uniques et 59 325 \$ pour des frais de planification fiscale/financière ; le montant de M. Ahmed comprend 35 901 \$ pour des avantages indirects ; le montant de M. Rhodes comprend 226 281 \$ en majoration d'impôt pour des dépenses liées aux déplacements transfrontaliers et 215 144 \$ pour l'hébergement. Le montant de M. Salom comprend 47 222 \$ pour des avantages indirects et 25 167 \$ pour des frais de planification fiscale/financière.

- 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 87 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 2022 au 31 octobre 2023 ou pendant cette période : une rémunération de 120 000 \$ US que M. Masrani a choisi de reporter en tant qu'unités d'actions subalternes; une attribution d'options d'achat d'actions de 86 000 \$ US; et une attribution d'unités d'actions subalternes de 129 000 \$ 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) En 2021, la rémunération de M. Tran lui a été versée en dollars canadiens et en dollars américains; au cours de la période de trois ans indiquée dans le tableau qui précède, la rémunération de M. Rhodes lui a été versée en dollars américains; et, en 2022, la rémunération de M. Salom 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 (2023 = 1,3492; 2022 = 1,2919; 2021 = 1,2560). 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 (2023 = 1,3570; 2022 = 1,363; 2021 = 1,2714).
- 9) M. Rhodes occupait le poste de chef de groupe, Services bancaires personnels au Canada, Groupe Banque TD jusqu'au 31 janvier 2024. M. Rhodes a abandonné la totalité des attributions fondées sur des titres de capitaux propres dont les droits n'ont pas été acquis, y compris les attributions à l'égard de l'exercice 2023, lorsqu'il a quitté la banque.

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 2023.

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 payés (non payés ou distribués) ³⁾⁵⁾ (\$)
						Min. ⁴⁾	Cible	Min.	Cible	
Bharat Masrani	0	47,59	12 déc. 2023	0	5 205 658					
	141 668	52,46	11 déc. 2024	4 697 711						
	186 268	53,15	9 déc. 2025	6 048 122						
	157 224	65,75	12 déc. 2026	3 124 041						
	183 632	72,64	12 déc. 2027	2 383 543						
	352 268	69,39	12 déc. 2028	5 717 310						
	217 224	72,84	12 déc. 2029	2 776 123						
	220 432	71,88	12 déc. 2030	3 028 736						
	236 259	95,33	12 déc. 2031	0						
	281 738	90,55	12 déc. 2032	0						
	294 485	81,78	12 déc. 2033	1 130 822						
Total	2 271 198			28 906 408	5 205 658	188 265	240 563	16 119 237	20 596 972	29 155 192
Kelvin Tran	0	47,59	12 déc. 2023	0	329 462					
	9 188	52,46	11 déc. 2024	304 674						
	9 612	53,15	9 déc. 2025	312 102						
	8 748	65,75	12 déc. 2026	173 823						
	9 312	72,64	12 déc. 2027	120 870						
	9 540	69,39	12 déc. 2028	154 834						
	9 116	72,84	12 déc. 2029	116 502						
	12 852	71,88	12 déc. 2030	176 586						
	27 581	95,33	12 déc. 2031	0						
	40 704	90,55	12 déc. 2032	0						
	51 017	81,78	12 déc. 2033	195 905						
Total	187 670			1 555 297	329 462	29 848	38 216	2 555 597	3 272 095	3 883 534

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	
Riaz Ahmed	0	47,59	12 déc. 2023	0	2 354 741					
	0	52,46	11 déc. 2024	0	1 699 062					
	58 544	53,15	9 déc. 2025	1 900 924						
	50 192	65,75	12 déc. 2026	997 315						
	53 072	72,64	12 déc. 2027	688 875						
	53 292	69,39	12 déc. 2028	864 929						
	50 936	72,84	12 déc. 2029	650 962						
	51 696	71,88	12 déc. 2030	710 303						
	81 968	95,33	12 déc. 2031	0						
	128 700	90,55	12 déc. 2032	0						
	132 932	81,78	12 déc. 2033	510 459						
Total	661 332			6 323 766	4 053 803	79 239	101 411	6 784 478	8 682 794	24 952 590
Leo Salom	53 692	69,39	12 déc. 2028	871 421						
	52 752	72,84	12 déc. 2029	674 171						
	57 756	71,88	12 déc. 2030	793 567						
	62 211	95,33	12 déc. 2031	0						
	39 651	90,55	12 déc. 2032	0						
	45 271	81,78	12 déc. 2033	173 841						
Total	311 333			2 513 000	0	71 039	89 995	6 082 378	7 705 367	2 319 034
Michael Rhodes⁵⁾	0	53,15	9 déc. 2025	0	555 270					
	0	65,75	12 déc. 2026	0	334 386					
	0	72,64	12 déc. 2027	0	204 223					
	0	69,39	12 déc. 2028	0	472 676					
	0	72,84	12 déc. 2029	0	341 934					
	29 984	71,88	12 déc. 2030	411 980						
	34 371	95,33	12 déc. 2031	0						
	40 570	90,55	12 déc. 2032	0						
	47 653	81,78	12 déc. 2033	182 988						
Total	152 578			594 968	1 908 489	76 726	98 202	6 569 305	8 408 042	2 272 589

- 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 29 décembre 2023 de 85,62 \$.
- 4) Représente 80 % des UAP dont les droits n'ont pas été acquis en cours attribués en décembre 2021 et en décembre 2022 et 75 % des UAP dont les droits n'ont pas été acquis attribués en décembre 2023, 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) et 100 % des UAI, des UAD et des UAAC en circulation, le cas échéant.
- 5) Représente les attributions fondées sur des actions (UAD et UAAC) dont les droits sont acquis mais qui n'ont pas été payés, 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.
- 6) M. Rhodes a abandonné la totalité des attributions fondées sur des titres de capitaux propres dont les droits n'ont pas été acquis, y compris les attributions à l'égard de l'exercice 2023, lorsqu'il a quitté la banque avec prise d'effet le 31 janvier 2024.

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.

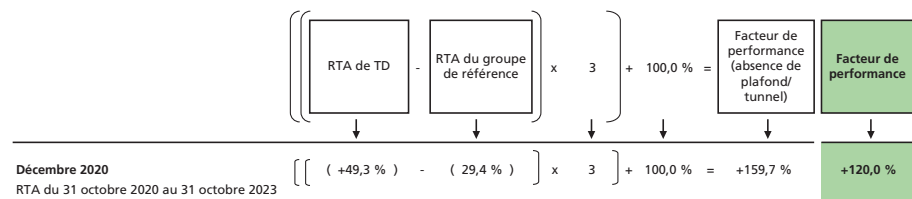
Nom	Date d'attribution	Attributions fondées sur des options		Attributions fondées sur des actions			
		Nombre d'attributions fondées sur des options dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice	Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)	Nombre d'unités initiales	Nombre d'unités ± 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. 2018	144 116	1 163 016	—	—	—	—
	12 déc. 2019	217 224	1 785 581	—	—	—	—
	12 déc. 2020	—	—	67 130	15 179	91 076	7 448 171
Kelvin Tran	12 déc. 2019	9 116	74 934	—	—	—	—
	12 déc. 2020	—	—	7 719	1 745	10 472	856 384
	12 déc. 2020	—	—	1 776	—	2 008	164 247
Riaz Ahmed	12 déc. 2019	50 936	418 694	—	—	—	—
	12 déc. 2020	—	—	15 743	3 560	21 359	1 746 732
Leo Salom	12 déc. 2019	52 752	433 621	—	—	—	—
	12 déc. 2020	—	—	17 589	3 977	23 863	1 951 499
Michael Rhodes	12 déc. 2019	30 544	251 072	—	—	—	—
	12 déc. 2020	—	—	24 743	5 595	33 568	2 745 217

- 1) Les UAP attribuées le 12 décembre 2020 ont été acquises et sont venues à échéance le 12 décembre 2023. Des détails supplémentaires sont donnés à la rubrique « Coefficient de paiement des UAP en 2023 » ci-après.
- 2) Le nombre d'UAP dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice comprend les équivalents de dividendes versés sur les unités en circulation au cours de la période de report de trois ans.

Coefficient de paiement des UAP en 2023

Les UAP attribuées le 12 décembre 2020 ont été acquises et sont venues à échéance le 12 décembre 2023. 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 2023 par rapport au groupe de référence et peut avoir une incidence sur le nombre final d'unités selon une échelle de 80 % à 120 %. Le groupe de référence comprend Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Royale du Canada et La Banque de Nouvelle-Écosse.

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



Compte tenu du RTA relatif sur trois ans de la banque par rapport à celui du groupe de référence établi au moment de l'attribution, le facteur de performance a été établi à 120 %.

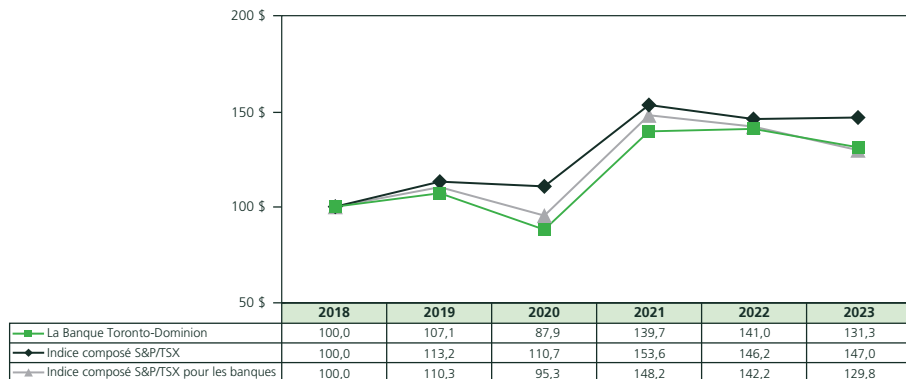
Pour ce qui est des UAP attribuées en décembre 2022 et par la suite, le facteur de performance applicable aux UAP à l'échéance sera établi à l'aide de la moyenne du RTA relatif sur trois ans par rapport à celui des sociétés de référence pour les 20 jours de Bourse se terminant le 31 octobre plutôt qu'au moyen des résultats de la seule date de négociation du 31 octobre.

PERFORMANCE DE LA BANQUE ET RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

Comparaison du RTA sur cinq ans

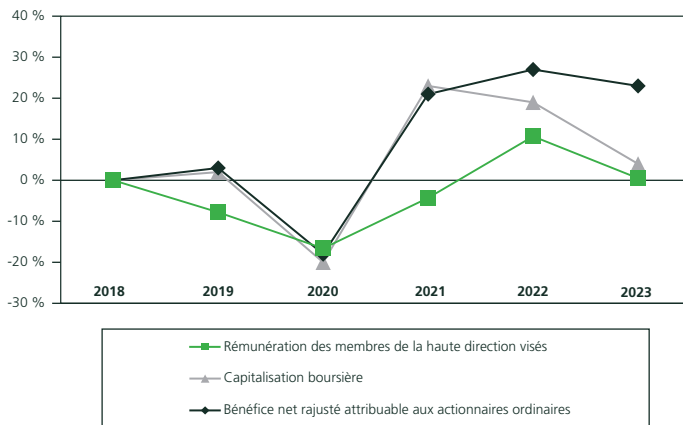
Le graphique ci-après compare le RTA sur cinq exercices des actions ordinaires et le rendement de l'indice composé S&P/TSX pour les banques et de l'indice composé S&P/TSX.

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)



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 2018.



En utilisant 2018 comme année de référence, la rémunération totale versée aux cinq principaux membres de la haute direction visés a augmenté de 0,5 % comparativement à une croissance au cours de la même période de 23 % du bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires et de 4 % 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 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 40 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 millions de dollars) ²⁾	Ratio des coûts de gestion (%)
2023	39,33	14 580	0,27	138 706	0,03
2022	43,30	15 166	0,29	158 743	0,03
2021	37,44	14 400	0,26	163 686	0,02

1) Pour plus de détails sur les résultats rajustés de la banque, voir la note de bas de page 2 à la page 40 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 : la démarche en matière de rémunération totale du personnel, l'adhésion aux principes du Conseil de stabilité financière (CSF) 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 prestations en vertu des 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 ses 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 2023, 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 en général 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 un dollar 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, elle a notamment :

- augmenté en 2024 le salaire minimum pour des postes de premiers échelons, dans les fourchettes salariales applicables de la banque, à 20,50 \$ (ou plus) dans tous ses emplacements en Amérique du Nord;
- ciblé un salaire minimum pour les postes de premiers échelons au moins supérieurs de 20 % à salaire minimum prévu par la loi;
- rajusté les échelles salariales au besoin afin de maintenir des occasions de rémunération concurrentielles; et
- augmenté le salaire minimum pour les postes de premiers échelons d'au moins 70 % depuis le 1^{er} janvier 2014.

Au cours de l'exercice, le comité a surveillé les résultats en matière de rémunération des dirigeants par rapport aux résultats des employés en général, y compris les éléments spécifiques suivants :

- examen des facteurs de performance de l'entreprise utilisés pour établir les attributions incitatives pour environ 91 000 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; et
- 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.

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 autres objectifs 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 76 à 80) 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 onze 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 la rubrique « Gestion des risques » du rapport de gestion 2023 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 accepter pour réaliser sa stratégie et améliorer la valeur pour les actionnaires. 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 à la fois dans une conjoncture normale ou de récession.

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 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 connexes, 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 scénarios usuels et des scénarios difficiles et comprennent des mesures pouvant être surveillées au niveau de l'entreprise et transmises aux secteurs d'activité, dans la mesure du 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 conseil et au comité du risque du conseil (comité du risque). Une évaluation globale annuelle de la performance de la direction 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 du comité du risque et du CRH. Le CRH tient alors compte de cette évaluation pour prendre des décisions en matière de rémunération à la fin de l'exercice.

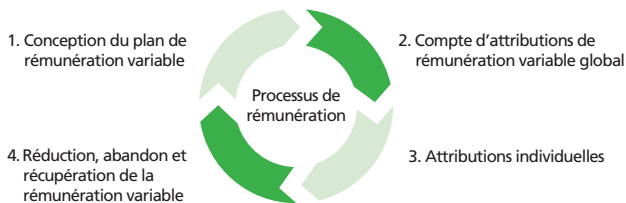
Culture de gestion des risques

La culture de gestion des risques est l'une des caractéristiques faisant partie intégrale de la culture organisationnelle générale de la banque. Elle fait partie des engagements communs de la banque et du cadre de mise en œuvre de la culture de TD, qui en assurent l'orientation. Les ressources humaines, en collaboration avec la gestion des risques, assurent la surveillance centrale de la culture organisationnelle au sein de la banque. Le comité du risque collabore avec le chef de la gestion des risques pour favoriser une culture de gestion des risques proactive.

La culture de gestion des risques de la banque repose sur le « ton au niveau de la haute direction » donné par le chef de la direction et les membres de l'équipe de haute direction, qui sont supervisés par le conseil, et est étayée par la vision, la mission, les engagements communs, le Code et l'appétit pour le risque de la banque et influe sur bon nombre de processus, y compris l'établissement d'objectifs et la gestion de la performance. Ces objectifs généraux décrivent 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, l'intégrité et une bonne conduite sont les piliers de la culture de la banque et les éléments clés 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 l'appétit pour le 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 47, 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 responsabilité en matière de 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, chef du contentieux et le chef de la gestion des risques examinent les événements notés pour s'assurer 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.

En octobre 2023, la banque a mis en œuvre une nouvelle politique de récupération de la rémunération incitative afin de se conformer aux nouvelles exigences de récupération de l'article 303A.14 du *Listed Company Manual* de The New York Stock Exchange. La politique s'applique aux membres de la haute direction, actuels et anciens, qui ont été membres de la haute direction au cours des trois derniers exercices avant la date à laquelle la banque est tenue d'effectuer un retraitement. Sous réserve de certaines conditions,

la rémunération incitative faisant l'objet de la récupération est le montant reçu par l'actuel ou l'ancien membre de la haute direction qui excède le montant qu'il aurait reçu si la rémunération incitative avait été établie d'après les états financiers retraités applicables.

Exigences d'actionnariat

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'actionnariat (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. Les dirigeants peuvent respecter leur EA au moyen d'actions directement détenues, d'UAD, d'UAAC, d'UAP et d'UAI.

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 64 à 69 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 conclu que 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 constituent des preneurs de risques importants.

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, comme il est indiqué aux pages 46 à 58, de l'information quantitative complémentaire est exigée pour la haute direction et les preneurs de risques importants.

En plus de participer au plan de rémunération de la haute direction présenté aux pages 46 à 58, certains preneurs de risques importants participent au plan de rémunération en fonction de la performance. La capitalisation du plan incitatif est liée à la réussite des entreprises productrices de produits d'exploitation de la salle des marchés de Valeurs Mobilières TD et à la performance générale de la banque, y compris des rajustements en fonction du risque, notamment discrétionnaires, jugés appropriés par le CRH. Le CRH a le pouvoir de réduire à zéro les fonds variables disponibles aux fins de distribution. Les attributions individuelles aux participants sont réparties de façon discrétionnaire par les cadres supérieurs à partir des fonds disponibles et tiennent compte de la performance de l'entreprise et du rendement individuel ainsi que des niveaux de rémunération concurrentiels sur le marché. La répartition des attributions est discrétionnaire, variant d'une année à l'autre, et les cadres supérieurs peuvent également choisir de ne pas émettre d'attribution à leur gré. Les fonds disponibles globaux comprennent les composantes fixes des attributions totales comme le salaire de base et les avantages sociaux et les composantes variables comme les intéressements en espèces et en titres de capitaux propres.

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).

Rémunération versée en 2023

Le tableau ci-dessous présente sommairement la valeur totale de la rémunération fixe et variable versée aux preneurs de risques importants à l'égard des exercices 2023 et 2022. 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.

	2023		2022	
	Haute direction	Preneurs de risques importants	Haute direction	Preneurs de risques importants
<i>(en millions de dollars CA)</i>				
Nombre d'employés	5	216	5	225
Rémunération fixe				
Salaire ¹⁾	4,9	90,3	4,6	85,3
Total de la rémunération variable	4,9	90,3	4,6	85,3
Rémunération variable				
Intéressement en espèces (non différé)	8,8	147,3	9,9	134,3
Unités d'actions (différées)	17,0	139,4	17,4	133,2
Options d'achat d'actions (différées)	6,5	22,5	6,7	25,3
Autre (différé) ²⁾	0,0	1,0	0,0	1,1
Total de la rémunération variable	32,3	310,2	34,0	293,9
Total de la rémunération	37,2	400,5	38,6	379,2

1) Le salaire représente le salaire annuel (ou l'équivalent) aux 31 octobre 2023 et 31 octobre 2022.

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.

Paiements spéciaux

Le tableau suivant présente sommairement la valeur totale des paiements spéciaux versés aux preneurs de risques importants pour 2023 et 2022. 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.

	2023		2022	
	Haute direction	Preneurs de risques importants	Haute direction	Preneurs de risques importants
<i>(en millions de dollars CA)</i>				
Attributions garanties¹⁾				
Nombre d'employés	0	5	0	0
Montant total	0,0	30,3	0,0	0,0
Attributions à l'embauche²⁾				
Nombre d'employés	0	12	0	7
Montant total	0,0	183,0	0,0	11,3
Indemnité de cessation des fonctions³⁾				
Nombre d'employés	0	5	0	11
Montant total	0,0	3,7	0,0	11,5

- 1) Les attributions garanties comprennent toute tranche de la rémunération directe totale cible qui était garantie au cours de l'exercice.
- 2) Les attributions à l'embauche comprennent toute rémunération ponctuelle convenue au moment où l'employé a joint les rangs de la banque, y compris grâce à une acquisition.
- 3) La plus importante indemnité de cessation des fonctions versée en 2023 s'est établie à 1,9 million de dollars comparativement à la plus importante indemnité de cessation des fonctions de 2,9 millions de dollars versée en 2022.

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.

	2023 ¹⁾		2022 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	48,7	476,7	43,0	418,2
Options d'achat d'actions	7,3	22,8	13,9	43,7
Autre intéressement différé ²⁾	0,0	150,7	0,0	6,4
Dont les droits ont été acquis				
Unités d'actions	62,6	127,6	61,2	138,7
Options d'achat d'actions	32,6	54,2	40,5	74,2
Autre intéressement différé ²⁾	0,0	0,0	0,0	0,0
Paiement au cours de l'année civile				
Unités d'actions	14,9	153,0	16,7	147,5
Options d'achat d'actions	11,5	8,6	6,6	19,9
Autre intéressement différé ²⁾	0,0	61,9	0,0	2,1

- 1) D'après le cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX qui s'établissait à 85,62 \$ le 29 décembre 2023 et à 87,67 \$ le 30 décembre 2022.
- 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; aux plans d'intéressements différés pour certains participants à la gestion de patrimoine; et aux intéressements en espèces différés convenus pour les employés qui ont joint les rangs de la banque, y compris grâce à une acquisition.

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

Rajustement de la rémunération différée

Les plans fondés sur des titres de capitaux propres de la banque permettent au comité de réduire la valeur de la rémunération différée dans certaines circonstances, y compris la non-conformité à l'appétit pour le risque de la banque. Pour soutenir cette réduction éventuelle, le chef de la gestion des risques effectue, à la fin de l'exercice, une analyse rétrospective exhaustive de la performance au cours des trois derniers exercices pour déterminer s'il s'est produit des événements liés à des risques importants qui justifient une telle réduction. Les conclusions de cet examen sont analysées dans le cadre de la réunion conjointe des comités du risque et des ressources humaines du conseil. Aucun rajustement n'a été apporté après l'examen de 2023.

PRESTATIONS EN VERTU DES PLANS DE RETRAITE

- M. Masrani, M. Tran et M. Ahmed 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. Salom participe 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. La participation de M. Rhodes au plan de retraite à l'intention des dirigeants (Canada) a été suspendue le 6 juillet 2015 lorsqu'il est déménagé aux États-Unis.
- Avant sa démission le 31 janvier 2024, M. Rhodes participait au plan 401(k) de TD, un régime de retraite à cotisations déterminées admissible.
- 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. La rubrique qui suit décrit les plans de retraite auxquels un ou plusieurs 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 au plan de retraite à l'intention des dirigeants. Les dirigeants qui participent à ce plan doivent respecter des dispositions relatives à la conduite pour recevoir un paiement intégral. Ce plan établit la rente de retraite totale payable à partir de tous les plans de retraite de TD auxquels le dirigeant a déjà participé et participe actuellement. La tranche non versée par un plan enregistré/agréé est versée en tant que rente complémentaire. La rente totale de la banque des dirigeants est calculée d'après les dispositions suivantes du plan :

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

	<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 ci-dessous — a), b) ou c) — qui offre la rente la plus élevée :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) salaire sans intéressement annuel en espèces (maximum de 35 ans); b) 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 c) 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)

La banque offre aux membres de la haute direction qui participent à ce plan un plan de retraite non enregistré et non capitalisé à l'intention des dirigeants qui comprend une tranche des cotisations incitatives annuelles 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. M. Salom participe à ce plan pendant qu'il est en poste aux États-Unis. 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. Salom et 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 (maximum de 35 ans) 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 et M. Ahmed 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 et M. Ahmed.
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 service décomptées (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 22 672 \$ prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada) en 2023. 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 2023, la rente maximum est de 3 506,67 \$ par année de service décomptée.

Plan de retraite à prestations déterminées (Canada) de TD

La banque offre un plan de retraite à prestations déterminées agréé aux employés canadiens embauchés avant le 1^{er} janvier 2019 (plan de retraite à prestations déterminées (Canada) de TD) 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. M. Salom participe au plan de retraite à prestations déterminées (Canada) de TD, qui 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. Salom et 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 service décomptées (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 22 672 \$ prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada) en 2023. 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 2023, la rente maximum est de 3 506,67 \$ par année de service décomptée.

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. 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 2022 et le 31 octobre 2023.

Nom	Années de service décomptées		Rente (de retraite) annuelle payable		Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2022 ³⁾⁴⁾	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs en 2023 ⁵⁾	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs en 2023 ⁶⁾	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2023 ³⁾⁴⁾
	31 octobre 2023 ¹⁾	À 65 ans	31 octobre 2023	À 65 ans ²⁾				
Bharat Masrani ⁷⁾	35	35	1 424 500 \$	1 424 500 \$	19 635 600 \$	0 \$	(1 289 400) \$	18 346 200 \$
Kelvin Tran	24	35	289 900 \$	633 600 \$	2 599 700 \$	742 200 \$	(1 000) \$	3 340 900 \$
Riaz Ahmed	27	31	531 800 \$	606 500 \$	6 320 300 \$	229 700 \$	(26 000) \$	6 524 000 \$
Leo Salom	12	20	214 200 \$	334 900 \$	1 669 600 \$	129 700 \$	8 300 \$	1 807 600 \$
Michael Rhodes	4	4	68 300 \$	68 300 \$	609 600 \$	0 \$	(9 900) \$	599 700 \$

- 1) Représente les années de service décomptées (arrondies à l'année entière la plus près) aux termes du plan de retraite à l'intention des dirigeants du membre de la haute direction visé, dont provient la plus grande partie de la prestation de retraite. Les années de service décomptées (arrondies à l'année entière la plus près) pour l'Association de la caisse de retraite s'établissent à 17 ans pour M. Masrani, 24 ans pour M. Tran et 27 ans pour M. Ahmed. 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. Les années de service décomptées pour le plan de retraite à prestations déterminées (Canada) de TD s'établissent à 12 ans pour M. Salom et à quatre ans pour M. Rhodes.

- 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 23 des états financiers consolidés audités de la banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2023.
- 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 rémunératoires 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 31 octobre 2023. 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. La rente estimative à 65 ans de M. Masrani tient compte de son âge au 31 octobre 2023 puisqu'il a plus de 65 ans.

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

Nom	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2022	Variation attribuable à des éléments rémunératoires en 2023 ¹⁾²⁾	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2023
Michael Rhodes	421 999 \$	30 155 \$	552 200 \$

- 1) La variation attribuable à des éléments rémunératoires 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 1,3492 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 2023;
- cours de clôture de l'action ordinaire à la TSX le 29 décembre 2023 de 85,62 \$; et
- prestations de retraite calculées selon la date de fin d'exercice du 31 octobre 2023.

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	24,8	0,0	(36,0)	0,0
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(1,2)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	7,5	0,0	7,5
Total	0,0	24,8	7,5	(37,2)	7,5
Kelvin Tran					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	0,0	3,6	(1,2)	3,6
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(0,2)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	3,4	0,0	3,4
Total	0,0	0,0	7,0	(1,4)	7,0
Riaz Ahmed					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	9,9	0,0	(5,7)	0,0
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(0,5)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	6,2	0,0	6,2
Total	0,0	9,9	6,2	(6,2)	6,2
Leo Salom					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	8,3	0,3	(3,6)	0,3
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(0,2)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	5,4	0,0	5,4
Total	0,0	8,3	5,7	(3,8)	5,7
Michael Rhodes					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	9,0	0,0	(2,3)	0,0
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(0,1)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	5,7	0,0	5,7
Total	0,0	9,0	5,7	(2,4)	5,7

- 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.

Traitement des prestations en cas de cessation des fonctions

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

Situation	Démission	Départ à la retraite	Cessation des fonctions non motivée	Cessation des fonctions motivée	Changement de contrôle
Salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire
Rémunération variable	Perdue	Admissible à un intéressement en espèces proportionnel 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)	Perdues	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	Perdues	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 ¹⁾	Les options d'achat d'actions dont les droits sont acquis peuvent être exercés dans les 90 jours. Les options non acquises deviendront acquises dans le cours normal et pourra être exercée pendant 90 jours après la date d'acquisition	Perdues	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	Perdues 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	Perdues 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.	Perdues	Toutes les UAAC dont les droits ne sont pas acquis le deviennent immédiatement et sont rachetables au moment de la cessation des fonctions
UAI	Perdues	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	Perdues	Le calendrier d'acquisition des droits continue à courir et les unités sont payées à la date d'échéance initiale
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) 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 options d'achat d'actions, unités d'actions incessibles, fondées sur la performance et à acquisition conditionnelle en cas d'une cessation des fonctions non motivée);
- Le refus de signer une convention de participation; et
- Le refus d'attester la conformité aux dispositions relatives à la conduite.

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

OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS

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

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

Le tableau ci-après présente, en date du 31 décembre 2023, 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 1 774 766 030 actions ordinaires en date du 31 décembre 2023.

Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options en cours (a)		Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours (b)	Nombre de titres restant à émettre (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a)) (c)		Nombre total d'options en cours et disponibles à des fins d'attribution (a + c)	
	% des actions ordinaires en circulation	Nombre		% des actions ordinaires en circulation	Nombre	% des actions ordinaires en circulation	Nombre
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs							
Plan d'intéressement en actions de 2000	0,91 %	16 071 896	78,08 \$	0,27 %	4 859 957	1,18 %	20 931 853
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs	—	—	—	—	—	—	—
Total	0,91 %	16 071 896	78,08 \$	0,27 %	4 859 957	1,18 %	20 931 853

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 57. À l'octroi, la durée des options d'achat d'actions en cours ne dépasse pas dix ans. Le tableau qui suit décrit plus en détail les caractéristiques des plans d'options d'achat d'actions.

Prix d'exercice	Le prix d'exercice correspond au cours de clôture des actions ordinaires de la banque à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution des options d'achat d'actions. La banque n'antidate pas les options d'achat d'actions.
Droits à la plus-value des actions	À l'exercice d'un droit à la plus-value des actions, le porteur reçoit un paiement en espèces correspondant à la juste valeur marchande, soit la différence entre la moyenne des cours extrêmes quotidiens pour des opérations sur des lots réguliers d'actions ordinaires à la TSX à la date d'exercice et le prix d'exercice des droits à la plus-value des actions (qui ne peut être inférieur à la juste valeur marchande le jour de Bourse qui précède l'octroi). Des droits à la plus-value des actions peuvent aussi être octroyés avec une option d'achat d'actions, auquel cas l'option est remise à l'exercice et le porteur reçoit un paiement en espèces correspondant à la différence entre la juste valeur marchande à la date d'exercice et le prix d'exercice de l'option d'achat d'actions. Bien que le plan de 2000 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 deviendront acquises dans le cours normal et pourront être exercées pendant 90 jours après la date d'acquisition, après quoi, elles seront perdues.• Départ à la retraite — Les options d'achat d'actions continueront de devenir acquises normalement et elles demeurent susceptibles d'exercice jusqu'à la date d'expiration initiale¹⁾.• Démission — Les options d'achat d'actions acquises peuvent être exercées dans les 30 jours, après quoi elles sont perdues. Les options d'achat d'actions non acquises sont perdues immédiatement.• Décès ou invalidité — Toutes les options d'achat d'actions deviennent immédiatement acquises et la période d'exercice peut être réduite selon les circonstances. Les options d'achat d'actions ne peuvent toutefois être exercées plus de trois ans après l'événement.• Autres circonstances — L'administrateur du régime peut reporter une date d'expiration anticipée dans des circonstances limitées.

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

Modification des plans	<p>Aux termes de la procédure de modification prévue dans le plan d'intéressement en actions de 2000 qui a été approuvée par les actionnaires à l'assemblée annuelle de 2007, et modifiée à l'assemblée annuelle de 2011, l'approbation des actionnaires est exigée dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> i) une augmentation du nombre d'actions réservées aux termes du plan; ii) une diminution du prix d'exercice d'une attribution en cours ou une annulation et une réémission d'une attribution à des conditions différentes ayant pour effet d'entraîner une diminution du prix d'exercice des options attribuées; iii) le report de la date d'expiration initiale d'options d'achat d'actions; iv) le rétablissement de l'admissibilité des administrateurs externes à de nouvelles attributions aux termes des plans; v) une modification qui aurait pour effet de permettre le transfert d'une attribution à des fins autres que la planification ou le règlement normal d'une succession; vi) toute modification visant à éliminer ou dépasser le plafond de participation des initiés précisé dans la section portant sur les plafonds des attributions du plan; et vii) toute modification touchant les dispositions modificatives prévues à l'article 14 (la disposition modificative du plan). <p>L'approbation est requise dans chaque cas, sauf lorsque la modification résulte d'un rajustement apporté en vertu des dispositions relatives à l'antidilution ou à la date d'expiration conditionnelle des plans. Abstraction faite de ces modifications importantes des plans, le conseil d'administration peut apporter des modifications au plan (comme des changements d'ordre administratif ou au niveau de la rédaction ou aux fins d'éclaircissement ou encore des changements découlant de la réglementation et d'autres faits nouveaux). Dans le cadre de la définition et de la modification des modalités des plans d'options d'achat d'actions de la banque, le CRH examine et recommande au conseil d'administration d'approuver les modalités et conditions de tout nouveau plan ou de tout changement apporté aux modalités et conditions d'un plan existant.</p>
Aide financière aux participants	<p>Conformément aux modalités du plan d'intéressement en actions de 2000, aucun prêt ni autre type d'aide financière n'est fourni aux participants. Avant 2009, la banque offrait à tous les employés canadiens un avantage bancaire qu'ils pouvaient utiliser pour acheter des actions de la banque et qui pouvait aider les dirigeants à atteindre les exigences d'actionnariat. La banque n'offre plus de tels prêts aux employés et aucun prêt accordé aux membres de la haute direction visés n'est en cours aux termes du programme.</p>

Dilution, offres excédentaires et taux d'absorption

Le tableau ci-dessous décrit la dilution, les offres excédentaires et le taux d'absorption du plan d'intéressement en actions pour les trois derniers exercices en date du 31 octobre 2023 :

Taux	Description	2023	2022	2021
Dilution	Par dilution, on entend le nombre d'options d'achat d'actions en circulation, divisé par le nombre total d'actions en circulation	0,79 %	0,71 %	0,67 %
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	1,20 %	1,25 %	1,34 %
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	0,14 %	0,14 %	0,12 %

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

Les neuf 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 Vancity Investment Management Ltd. (Vancity), 183 Terminal Avenue, bureau 100, Vancouver (Colombie-Britannique) V6A 4G2.

La proposition 2 a été soumise conjointement par Vancity, 183 Terminal Avenue, bureau 100, Vancouver (Colombie-Britannique) V6A 4G2, Investors for Paris Compliance, représentant la Salal Foundation, 185-911 Yates St., bureau 561, Victoria (Colombie-Britannique) V8V 4Y9, Green Funds, 114 State St #200, Boston, MA 02109, États-Unis, AP Pension, Østbanegade 135, 2100 København Ø, Danemark et Nomura Asset Management U.K. Limited, 1 Angel Ln, London EC4R 3AB, Royaume-Uni.

Les propositions 3 à 5 ont été soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3.

La proposition 6 a été soumise par InvestNow Inc., pour le compte de Gina Pappano, directrice générale d'InvestNow et actionnaire de la banque, 7 Shannon Street, Toronto (Ontario).

Les propositions 7 et 8 ont été soumises par Jacques Paquet, actionnaire, 1779, rue Careau, app. 916, Québec (Québec) G1M 0C9.

La proposition 9 a été soumise par Josée Des Croisselles, actionnaire, 1779, rue Careau, app. 916, Québec (Québec) G1M 0C9.

Proposition 1 :

Ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération de l'employé moyen

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 que, à un coût raisonnable et en omettant les renseignements exclusifs, il rende public chaque année le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération de l'employé moyen.

Déclaration à l'appui

Les moyens de pression exercés par United Auto Workers et les artistes d'Hollywood illustrent le malaise des employés dans de nombreux secteurs d'activité et soulignent l'écart entre, d'une part, les bénéfices des entreprises et l'augmentation de la rémunération des dirigeants et, d'autre part, les salaires des travailleurs. Ce malaise est exacerbé par la stagnation de la croissance des salaires, associée à une inflation à la hausse qui touche particulièrement les produits de première nécessité comme le logement, l'énergie et les produits alimentaires¹⁾.

La faible croissance des salaires, inférieure à l'inflation pour les employés moyens, contraste fortement avec la rémunération des dirigeants, dont les salaires réalisés ont continué à dépasser l'inflation et à s'écarter de ceux de du reste de la main-d'œuvre. Ces données sont largement disponibles et cet écart croissant est incontestable.

Si les entreprises à faible taux de syndicalisation sont moins exposées à des conflits de travail directs, elles n'en subissent pas moins des conséquences financières semblables. Celles-ci se traduisent souvent par une augmentation de la rotation du personnel, de l'absentéisme et une baisse du moral des employés. Par exemple, des recherches ont démontré qu'un employé épuisé peut entraîner des coûts équivalant à plus de 30 % de son salaire et que le remplacement d'un employé existant peut coûter jusqu'à 400 % de son salaire annuel²⁾.

Afin de mettre en œuvre efficacement des stratégies qui augmentent la valeur de l'entreprise, les cadres supérieurs ont besoin d'employés engagés pour exécuter leur vision. De nombreuses études démontrent que

1) <https://www.forbes.com/sites/annefield/2022/05/23/ceo-worker-pay-gap-widens-and-employees-arent-happy-about-it/?sh=3ac80050142c>

2) <https://www.joinpavilion.com/blog/the-real-cost-of-burnout>; <https://www.simplybenefits.ca/blog/employee-retention-what-is-the-true-cost-of-losing-an-employee>

la comparaison sociale est un facteur puissant dans l'interaction humaine et que la satisfaction des employés dépend fortement de l'équité apparente de la rémunération³⁾.

Le sentiment que seuls les dirigeants bénéficient de la croissance de l'entreprise et que le travailleur moyen n'est pas équitablement rémunéré pour sa contribution individuelle est démotivant pour les employés. Le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération de l'employé moyen est un mécanisme utile pour évaluer la distribution des salaires au sein d'une société. Lorsque les écarts de rémunération sont étroitement surveillés et gérés, les employés sont plus susceptibles d'être très engagés et productifs.

Les résultats du vote consultatif sur la rémunération ont très peu à voir avec la gestion des écarts de rémunération par une société. Les actionnaires ne disposent pas de suffisamment de renseignements sur l'exposition de Banque TD aux risques liés au capital humain associés à la distribution asymétrique de la rémunération. Vancity a déposé cette proposition l'année dernière et a reçu un soutien de 12,9 %. Le MÉDAC a déjà déposé une proposition semblable auprès de Banque TD, ce qui indique qu'il y a demande pour ces renseignements.

En tant qu'institution financière, Banque TD est fortement tributaire du capital humain pour stimuler sa croissance et, par conséquent, la valeur pour les actionnaires. Le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération de l'employé moyen constitue un moyen simple et rentable pour Banque TD de présenter la manière dont elle gère les écarts de rémunération. Banque Scotia fournit ce ratio et le Global Reporting Initiative, cadre que Banque TD utilise déjà, offre une méthode bien reconnue pour calculer ce ratio au moyen de l'indicateur 2-21.

L'objectif de cette divulgation n'est pas de limiter la rémunération des membres de la haute direction, mais de veiller à ce que les actionnaires disposent des renseignements appropriés pour évaluer la gestion par Banque TD des risques liés au capital humain. La divulgation et le suivi de ce ratio permettront à Banque TD de mieux gérer l'engagement et le moral des employés, le recrutement et le maintien en fonction de personnes compétentes et d'atténuer le risque financier et de réputation croissant associé à l'augmentation des écarts de rémunération.

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

Le CRH a déjà examiné les comparaisons de rémunération verticale et l'utilité d'intégrer un ratio de rémunération vertical à sa prise de décision en matière de rémunération et à sa surveillance de la stratégie de la banque en matière de ressources humaines et de gestion du capital humain en général. 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 décision 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, les pratiques du CRH ou l'engagement des employés.

Le CRH est chargé de soutenir le conseil 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 CRH surveille en outre 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.

Le conseil et la haute direction reconnaissent que le rendement et l'engagement de tous les employés de la banque demeurent un élément clé de la position concurrentielle de la banque. Le CRH surveille l'engagement des employés dans le sondage annuel Info TD et a intégré l'engagement des employés comme l'un des

3) <https://www.psychologytoday.com/ca/blog/work-smarter-not-harder/202303/the-executive-worker-pay-gap-isnt-without-consequences>

facteurs ESG pris en compte au moment d'établir la rémunération du chef de la direction et des membres de l'équipe de la haute direction. Les résultats de l'engagement des employés ont toujours dépassé le quartile supérieur.

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

Proposition 2 :

Divulgaration des activités de transition

Il est résolu : que les actionnaires demandent à TD de divulguer des activités de transition qui décrivent la façon dont elle rapproche ses activités de financement et ses cibles de réduction des émissions sectorielles pour 2030, y compris les mesures et politiques précises à mettre en œuvre, les réductions à réaliser par ces mesures et politiques prévues et les échéanciers de mise en œuvre et les réductions des émissions connexes.

Déclaration à l'appui :

C'est la deuxième année que nous déposons cette proposition. L'année dernière, 28,9 % des actionnaires ont été à l'encontre de la suggestion de la direction — 23,5 % des actionnaires ont voté en faveur et 5,4 % se sont abstenus.

L'essentiel de la proposition repose sur le fait que TD reste vague quant aux mesures qu'elle entend prendre ou à la façon dont ses pratiques commerciales quotidiennes changeront pour atteindre ses cibles de réduction des émissions de 2030. Des activités de transition clairement articulées sont de plus en plus urgentes étant donné que TD a connu la plus forte augmentation de toutes les banques mondiales dans son financement des combustibles fossiles entre 2021 et 2022, ajoutant 7,3 milliards de dollars américains (34 %) pour un total de 29 milliards de dollars américains¹⁾.

Depuis le dépôt de la proposition, la banque continue de mesurer de manière satisfaisante ses émissions financées et de décrire ses processus de gouvernance en matière de climat. Elle a également fixé des cibles provisoires de réduction des émissions pour ses portefeuilles à plus forte intensité en carbone. Toutefois, elle n'a pas encore indiqué ce qu'elle compte réellement faire différemment au niveau des opérations et de l'engagement des clients pour réduire le risque lié à la transition climatique et augmenter l'exposition aux occasions liées au climat.

En effet, les évaluations des banques mondiales par la Transition Pathway Initiative, dirigée par des investisseurs, de septembre 2023 ont révélé que les activités de transition de TD étaient insuffisantes, et lui attribuant une note de seulement 4 % pour sa stratégie de décarbonisation et de 33 % sa stratégie de solutions climatiques²⁾. Le rapport *Canadian Net Zero Report Card* d'IPC de 2023 met également en évidence les lacunes continues du plan de transition de TD³⁾.

Pendant ce temps, les lignes directrices en matière de transition vers la carboneutralité continuent de se multiplier. Des lignes directrices ont été publiées par l'IIGCC (juin 2023)⁴⁾ et le UK Transition Taskforce (novembre 2023)⁵⁾. Elles s'appuient sur les lignes directrices de la GFANZ⁶⁾. Chacune souligne la nécessité pour les banques d'établir des critères de prêt qui corresponde à un scénario de 1,5 degré et des politiques de financement clairement définies pour les solutions climatiques, entre autres.

Au cours de la dernière année, d'autres banques canadiennes ont annoncé certaines activités de transition. Banque Nationale a établi une cible visant à accroître ses prêts au secteur des énergies renouvelables plus rapidement que ses prêts au secteur des combustibles fossiles; CIBC a commencé à rendre compte quantitativement de son évaluation des plans de transition des clients; BMO a créé un fonds de solutions pour la durabilité de 350 millions de dollars (par rapport aux cibles vagues de « financement durable », comme la cible en matière de finance durable et de décarbonisation de TD) et a harmonisé sa politique de lobbying avec l'Accord de Paris.

À l'échelle mondiale, les BISM de référence progressent plus rapidement. Par exemple, HSBC s'est engagée à ne pas financer de nouveaux gisements de pétrole et de gaz (déc. 2022). BNP Paribas n'effectuera plus d'opérations sur obligations pour les émetteurs ayant l'intention d'affecter le produit au financement des nouvelles activités d'exploration et de production de combustibles fossiles (juin 2023).

Au moment de l'assemblée annuelle générale de 2024, il se sera écoulé 3,5 ans depuis que TD a pris son engagement d'atteindre sa cible de zéro émission nette et il lui reste moins de six ans pour atteindre ses cibles

1) www.bankingonclimatechaos.org/wp-content/uploads/2023/08/BOCC_2023_vf.pdf

2) www.transitionpathwayinitiative.org/banks/toronto-dominion-td

3) https://www.investorsforparis.com/wp-content/uploads/2023/07/4PC_Banks-report-card-2023.pdf (page 13)

4) <https://139838633.fs1.hubspotusercontent-eu1.net/hubfs/139838633/Part%20resource%20uploads/IIGCC-Net-Zero-Standard-for-Banks-June-2023.pdf>

5) <https://transitiontaskforce.net/disclosure-framework/>

6) www.td.com/content/dam/tdcom/canada/about-td/pdf/td-investor-2023-proxy-en.pdf (page 100)

de 2030. En l'absence d'une plus grande clarté quant aux mesures que TD mettra en œuvre, les investisseurs craignent que le risque lié à la transition de TD continue de croître.

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

La banque divulgue déjà un plan de transition — son plan d'action sur les changements climatiques — qui décrit la démarche de la banque en matière de gestion des risques et des occasions liés au climat, ainsi que les activités de transition qu'elle entreprend pour atteindre ses cibles de réduction d'émissions financées sectorielles 2030. Ces activités comprennent l'amélioration des politiques et procédures de la banque en matière de risques afin de mieux intégrer la prise en compte des risques liés au climat, y compris les incidences des opérations sur les émissions financées par la banque, et de tirer parti de la gamme croissante de produits et services liés au climat de la banque pour soutenir nos clients et l'économie en général dans le cadre de la décarbonisation, notamment par l'intermédiaire du groupe Solutions ESG de Valeurs Mobilières TD et de la cible en matière de finance durable et de décarbonisation de 500 milliards de dollars de la banque.

Le plan de transition de TD s'inspire de plusieurs cadres de plans de transition à l'avant-garde du secteur et suit en grande partie les lignes directrices énoncées par la Glasgow Financial Alliance on Net Zero (GFANZ) dans la mesure où cela est raisonnable compte tenu des renseignements actuellement disponibles. Le rapport sur le plan d'action sur les changements climatiques 2023 de TD décrit les activités de transition de la banque à ce jour en utilisant les meilleures données et méthodologies disponibles et en incluant toutes les catégories d'information recommandées par la GFANZ, à savoir la mise en œuvre, l'engagement, les mesures et les cibles, ainsi que la gouvernance. Le plan de transition de la banque continue d'évoluer grâce à sa participation dans des forums sectoriels sur la carboneutralité, au travail avec les clients sur la décarbonisation et à la prise en compte de nouvelles lignes directrices au fur et à mesure qu'elles sont disponibles.

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

Proposition 3 :

Rémunération incitative pour l'ensemble des employés au regard d'objectifs ESG

Il est proposé que le conseil d'administration considère l'opportunité d'introduire une nouvelle orientation en matière de rémunération incitative ayant pour objectif de lier une partie de la rémunération de l'ensemble des employés à la performance de l'organisation au regard de ses principaux objectifs ESG.

Argumentaire

En avril 2022, le PDG de *Mastercard*, Michael Miebach, annonçait que l'entreprise élargissait son programme de rémunération incitative visant à l'atteinte d'objectifs ESG à l'ensemble des employés¹⁾. Faisant référence à l'implantation d'un tel programme auprès des membres de la haute direction au cours de l'année précédente, celui-ci mentionnait que cette stratégie de rémunération avait permis d'atteindre et de dépasser les objectifs fixés. Il ajoutait :

« Tous et chacun d'entre nous partage la responsabilité de nos engagements en matière ESG [...] Voilà la raison pour laquelle nous étendrons la portée de ce modèle à l'ensemble de nos employés, partout, et que nous en tiendrons compte dans notre score corporatif, haussant d'un cran notre devoir collectif et notre progression sur le sujet²⁾. » [Traduction libre.]

À son instar, nous croyons que l'atteinte de nombreux objectifs ESG n'est pas uniquement du ressort de la haute direction, mais de l'ensemble des employés qui, dans leur travail quotidien, peuvent contribuer d'une manière significative à l'atteinte des objectifs prioritaires de l'organisation, à les dépasser et à suggérer des voies innovatrices pour les atteindre plus rapidement. Pour le PDG de *Mastercard*, cette nouvelle stratégie de rémunération incluant l'ensemble des employés l'a conduit à devancer l'atteinte de la carboneutralité de 2050 à 2040³⁾.

1) *Sharing accountability and success : Why we're linking employee compensation to ESG goals*, Michael Miebach (PDG), Mastercard, 2022-04-19 <https://www.mastercard.com/news/perspectives/2022/esg-goals-and-employee-compensation/>

2) « *Each and every one of us shares the responsibility to uphold our ESG commitments [...] That's why we're extending that model to our annual corporate score and all employees globally, taking our shared accountability and progress to the next level.* » *Mastercard ties ESG to all employee pay*, Rick Spence, Corporate Knights, 2022-06-01 <https://www.corporateknights.com/leadership/mastercard-ties-esg-to-all-employee-pay/>

3) *Mastercard to link all employee bonuses to ESG goals*, Reuters, 2022-04-19 <https://www.reuters.com/business/finance/mastercard-link-all-employee-bonuses-esg-goals-2022-04-19/>

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

La démarche actuelle de la banque en matière de prise en compte des objectifs ESG dans les décisions de rémunération et les évaluations de performance est appropriée et soutient efficacement la réalisation des objectifs ESG de la banque.

Depuis 2021, TD a intégré la prise en compte des objectifs ESG dans l'établissement du facteur de performance de l'entreprise pour le chef de la direction et les membres de l'équipe de la haute direction. Pour 2024, cette prise en compte a été élargie pour inclure les dirigeants à des postes de premier vice-président et supérieurs. Des mesures ESG ont donc été incluses dans le plan de rémunération incitative de tous les membres de la direction qui sont en mesure de prendre des décisions concernant les politiques ayant une incidence sur les enjeux ESG. Pour les autres employés, les objectifs de rendement individuel, qui ont une incidence sur les résultats de la rémunération, correspondent aux objectifs ESG de la banque en fonction de leurs fonctions. La proposition est indûment prescriptive puisqu'elle cherche à dicter des structures de rémunération pour tous les employés de la banque sans tenir compte de leurs fonctions.

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

Proposition 4 :

Divulgaration publique d'information non-confidentielle, déclaration pays par pays, ratios de rémunération et paradis fiscaux

Il est proposé que la banque divulgue annuellement, au grand public, l'information non-confidentielle relative à sa Déclaration pays par pays, aux fins du calcul détaillé et significatif des ratios de rémunération, notamment ventilés par territoires, et aux fins de contribution à l'effort de lutte aux paradis fiscaux, notamment en matière de transparence.

Argumentaire

À plusieurs reprises, des années durant, la banque a reçu du MÉDAC — désormais de *Vancity* — des propositions d'actionnaire demandant le calcul et la divulgation du ratio de rémunération. Malgré la quantité substantielle de votes obtenus à l'appui de ces propositions, la banque ne divulgue toujours pas son ratio de rémunération global, comme c'est obligatoire depuis déjà un certain temps aux États-Unis et comme le font déjà plusieurs sociétés ici, au pays.

Plusieurs arguments ont bien sûr été avancés *contre* la publication d'un tel ratio. Aussi, malgré le fait que le ratio de rémunération devrait être publié pour l'ensemble des employés selon les normes¹⁾ de la *Global Reporting Initiative* (GRI), la divulgation publique des données non-confidentielles de la « Déclaration pays par pays » — l'*Action 13*²⁾ du *Cadre inclusif*³⁾ *OCDE/IG20 sur les BEPS* (acronyme anglais d'*Érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices*⁴⁾, initiative internationale à laquelle l'État a adhéré — viendrait permettre le calcul de ratios de rémunération significatifs propre à permettre de mieux interpréter le ratio de rémunération global en en enrichissant la description du contexte.

Qui plus est, la divulgation de ces données non-confidentielles au grand public — comme c'est par ailleurs le cas dans plusieurs autres pays, y compris en Europe — constituerait un exercice de transparence, de bonne volonté et de bonne foi propre à alimenter directement les efforts de lutte à l'évasion fiscale, à l'évitement fiscal, aux « paradis fiscaux » et autres « législations de complaisance ».

Pour toutes ces raisons, la banque doit rendre publiques, chaque année, les données non-confidentielles de sa *Déclaration pays par pays*.

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

La banque s'est engagée à travailler de manière transparente et en collaboration avec les autorités fiscales et divulgue publiquement sa démarche en matière de gouvernance fiscale, qui peut être consultée à l'adresse suivante : <https://www.td.com/content/dam/tdcom/canada/about-td/pdf/esg/2023-tax-governance-en.pdf>.

1) Élément d'information 2-21, Ratio de rémunération totale annuelle, *Ensemble consolidé de normes, Global Reporting Initiative (GRI)* — Communiquer **a.** le ratio; **b.** le pourcentage d'augmentation; et : **c.** « **les informations contextuelles nécessaires pour comprendre les données** » (Nous soulignons, *inclinons* et *graissons*.) <https://www.globalreporting.org/pdf.aspx?id=22118>

2) Action 13 — Déclaration pays par pays <https://www.oecd.org/tax/beps/beps-actions/action13/>

3) Cadre inclusif sur l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices <https://www.oecd.org/fr/fiscalite/beps-fr/>

4) Que signifie BEPS?, OCDE <https://www.oecd.org/fr/fiscalite/beps-fr/a-propos/>

Comme indiqué dans ce document, 95 % des impôts et taxes payés par la banque au cours de l'exercice 2023 l'ont été au Canada et aux États-Unis.

La banque prévoit déjà de se conformer à la directive de l'UE sur la publication d'informations pays par pays après l'entrée en vigueur de la législation applicable dans les États membres de l'UE où la banque exerce des activités. La banque s'attend à ce que les premières informations à publier en vertu de la directive le soient pour son exercice commençant le 1^{er} novembre 2024. La banque respectera également la législation applicable en matière de publication d'informations pays par pays au fur et à mesure qu'elle sera adoptée dans les autres territoires où elle exerce des activités.

Les ratios de la rémunération du chef de la direction par rapport à celle des employés ne sont pas actuellement inclus dans les exigences d'informations pays par pays. La banque ne suit pas ni n'utilise ces ratios et n'estime pas qu'ils fourniraient des informations utiles aux actionnaires pour comprendre les pratiques de rémunération ou les activités de la banque dans divers territoires, à des fins fiscales ou à toute autre fin.

Il y a lieu de se reporter à la réponse à la proposition 1 ci-dessus pour de plus amples renseignements sur la position de la banque concernant le ratio de la rémunération du chef de la direction par rapport à la rémunération de l'employé moyen.

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

Proposition 5 :

Vote consultatif sur les politiques environnementales

Il est proposé que la banque tienne un vote consultatif annuel au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique.

Argumentaire

Selon un sondage en ligne mené par *Léger Marketing* et l'*Association d'études canadiennes pour La Presse Canadienne* au cours du mois d'octobre 2022, 70 % des Canadiens sont *inquiets* ou *très inquiets* par rapport aux changements climatiques. Le pourcentage élevé de votes obtenu en faveur de notre proposition d'actionnaire de l'an dernier reflète bien ce souci, au pays. Aussi, ce vote est sûrement l'expression de l'interrogation des actionnaires de l'entreprise quant à l'envergure des actions posées en matière environnementale. Les récents feux de forêt et les inondations de la dernière année sont loin d'atténuer ces préoccupations et il est permis de penser qu'ils les rendront plus vives.

Un récent rapport d'Oxfam Québec¹⁾ sur l'empreinte carbone des portefeuilles bancaires au pays invite les actionnaires à être plus exigeants quant aux efforts qui y sont consacrés. L'une des observations relevées dans le rapport mérite d'être soulignée :

« non seulement aucune des grandes banques canadiennes ne s'engage, ni à court ni à moyen terme, à se retirer du secteur des énergies fossiles, mais en plus, elles persistent toutes à présenter comme participant de la transition énergétique et de la finance durable des activités visant soit à décarboner les processus d'extraction, de transformation et/ou de consommation des énergies fossiles elles-mêmes, soit à soutenir la diversification des portefeuilles d'actifs « verts » des entreprises de ce même secteur, notamment dans les domaines des technologies vertes et des énergies renouvelables ».

Ce rapport qualifie même de relativement peu ambitieuses leurs initiatives :

« les 850 milliards \$ CAN promis par exemple au total par la BMO, la RBC, la Scotia, la CIBC et la TD pour l'intervalle 2020-2030, bien que non négligeable, ne représenteront au final que deux tiers des actifs préalablement engagés par elles dans les énergies fossiles entre 2016 et 2020 seulement, dépassant les 1 300 milliards \$ CAN ».

Il nous reste peu de temps pour assainir notre environnement et laisser aux générations futures un milieu où il fera bon vivre. Il est donc important que les actionnaires puissent exprimer leur opinion sur l'envergure des gestes que nos organisations souhaitent poser au cours des prochaines années et stimulent une plus grande proactivité.

Notons qu'en France un projet de loi²⁾ concernant le *say on climate* obligerait toutes les sociétés cotées en bourse à soumettre à leurs actionnaires leur stratégie « climat et durabilité » tous les trois ans ou en cas de modification importante.

1) Regard inédit sur l'empreinte carbone des portefeuilles bancaires canadiens, Hubert Rioux, Institut de recherche en économie contemporaine (IRÉC), 2022 <https://oxfam.qc.ca/wp-content/uploads/2022-canada-banques-empreinte-carbone-rapport.pdf>

2) *Projet de loi relatif à l'industrie verte* <https://www.vie-publique.fr/loi/289323-industrie-verte-decarbonation-projet-de-loi>

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

À la suite de l'assemblée des actionnaires de l'année dernière, au cours de laquelle cette même proposition a été présentée pour la deuxième année consécutive, la banque a communiqué avec un certain nombre d'actionnaires qui avaient voté en faveur de la proposition pour comprendre leur point de vue. Après avoir pris en considération les commentaires des actionnaires, pour les mêmes raisons que celles données l'année dernière, le conseil continue d'être d'avis que les actionnaires devraient voter contre cette proposition.

Les risques et les occasions en matière d'environnement sont parmi les éléments importants de la stratégie d'entreprise. Dans le cadre de l'approbation de la stratégie de la banque, le conseil prend en compte un large éventail de contributions de plusieurs intervenants, notamment les actionnaires, les clients, les analystes, les organismes de réglementation, les agences de notation et les ONG qui s'intéressent particulièrement à divers aspects des stratégies et de la performance de la banque en matière d'enjeux ESG. Dans le cadre de ce processus, le conseil est exposé à de l'information pertinente concernant la situation financière et concurrentielle de la banque et ses perspectives. Le volume, la complexité et la sensibilité concurrentielle de cette information sont tels qu'il n'est pas pratique de la rendre publique. Par conséquent, le conseil estime qu'il ne serait pas possible, en pratique, de fournir aux actionnaires suffisamment d'information pour leur permettre de prendre une décision éclairée sur une résolution consultative comme le suggère la proposition. Même si cette information pouvait être mise à la disposition des actionnaires, en l'absence d'une liste de choix à examiner, un tel vote ne donnerait pas lieu à un consensus concret de la part des actionnaires devant être examiné par le conseil.

Les inconvénients éventuels liés 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 », et de nouveau en décembre 2022, a conclu que les avantages des votes sur les plans de transition climatique en tant que mécanisme d'action globale en matière de climat semblent être contrebalancés par les risques et les conséquences non souhaitées éventuelles de ces votes.

Les considérations qui précèdent sont particulièrement pertinentes pour la banque, qui compte des 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 la pleine responsabilité de l'approbation de la stratégie d'entreprise de la banque. Le cadre reconnaît également le dynamisme nécessaire à l'élaboration et à l'exécution de la stratégie, qui n'est pas un exercice qui peut se faire une seule fois par an. Aux termes de ce cadre, le recours pour les actionnaires insatisfaits de la stratégie ou du rendement global de la banque se fait par le vote annuel des actionnaires sur l'élection des administrateurs.

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

Proposition 6 :

Rapport sur l'incidence du désinvestissement dans le secteur pétrolier et gazier

IL EST RÉSOLU que La Banque Toronto-Dominion (« TD ») commande et publie un rapport faisant état de son exposition au désinvestissement dans le secteur pétrolier et gazier et qu'elle qualifie et quantifie l'incidence du désinvestissement dans le secteur pétrolier et gazier du Canada sur la valeur pour les actionnaires, ainsi que toute autre analyse économique pertinente si TD devrait maintenir le cap afin d'atteindre ses objectifs de zéro émission nette actuellement établis.

Déclaration à l'appui

Les attaques contre le secteur pétrolier et gazier fument de toutes parts. Célébrités, influenceurs sur Internet, actionnaires activistes radicaux, alliances financières idéologiques et organisations sans but lucratif bien financées appellent tous au « désinvestissement » et promeuvent l'élimination du secteur pétrolier et gazier canadien au cours des 25 prochaines années. Nous demandons à TD de commander un rapport qui fournirait des données et des analyses quant à l'incidence sur les prévisions des produits d'exploitation, le bénéfice, le cours des actions et sur l'économie canadienne en général de l'adoption, par la banque, de politiques ou de lignes directrices visant à éliminer le secteur pétrolier et gazier canadien au moyen d'une politique de désinvestissement.

Le secteur bancaire a un rôle crucial à jouer dans l'économie et la prospérité du Canada, tout comme le secteur pétrolier et gazier. Le monde continuera à utiliser les combustibles fossiles tout au long de ce siècle, y compris au-delà de 2050, malgré les objectifs actuels de zéro émission nette. Si les sociétés canadiennes de l'énergie ne fournissent pas le pétrole et le gaz dont le monde a besoin, des régimes autoritaires dans des

pays peu réglementés et non démocratiques qui sont moins responsables et moins respectueux de l'environnement le feront. Les banques ne peuvent se permettre de participer à un système destiné à étrangler un secteur d'une importance vitale, non seulement pour nos propres citoyens, mais aussi pour le monde démocratique.

Le financement du secteur pétrolier et gazier canadien est essentiel au fonctionnement de l'économie, à l'emploi, à l'innovation et à la réduction des émissions mondiales.

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

La proposition repose sur une prémisse inexacte, à savoir que les mesures prises par la banque pour réagir aux changements climatiques et soutenir ses clients dans le cadre de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone équivaut à l'adoption par la banque d'une politique de désinvestissement visant à supprimer le secteur du pétrole et du gaz du Canada.

TD n'ayant pas adopté de politique de désinvestissement du secteur du pétrole et du gaz, il n'est pas nécessaire ni dans son intérêt véritable de commander ou de publier le rapport envisagé dans cette proposition. La banque reconnaît l'importance du secteur de l'énergie pour l'économie canadienne et a adopté et rendu public son plan d'action sur les changements climatiques qui soutient le financement de programmes et projets énergétiques classiques responsables ainsi que des initiatives de clients responsables en vue de favoriser la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. De plus, depuis 2020, la banque offre à ses clients des conseils judicieux et du financement par l'intermédiaire du groupe Solutions ESG de Valeurs Mobilières TD, qui a été créé pour conseiller les clients, y compris ceux du secteur du pétrole et du gaz, au fur et à mesure qu'ils travaillent à atteindre leurs objectifs de transition. Pour de plus amples renseignements sur le plan d'action sur les changements climatiques de TD, il y a lieu de consulter notre rapport sur le plan d'action sur les changements climatiques 2023.

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

Proposition 7 :

Annexe au rapport annuel portant sur toutes les ententes hors cour

Il est proposé que la TD inscrive dans une annexe à son rapport annuel toutes les ententes hors cour qui ont été conclues par celle-ci durant l'année. Chacune des ententes devra être inscrite et détaillée, incluant la cause et le montant.

Exposé

La liste des ententes hors cour permettra aux actionnaires et au public de mieux juger de la qualité des décisions prises par les hauts dirigeants de la TD. Elle ajoutera aussi une pression aux décideurs afin que les décisions soient prises pour le bien des employés, des actionnaires, du public et en vertu des lois et des règlements sur les institutions financières canadiennes.

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

Dans le cours normal des activités, de la même manière que pour d'autres grandes institutions financières, la banque et ses filiales sont parties à divers litiges ou différends. La banque conclut régulièrement des ententes de règlement afin de conclure efficacement des procédures, de réduire les coûts de défense et d'éviter l'incertitude quant à l'issue des procédures. L'autre partie à l'entente de règlement peut être motivée par des raisons semblables. Par conséquent, les modalités d'un règlement sont souvent soumises à des obligations réciproques de protéger la confidentialité du règlement et de ses modalités, ce que cette proposition rendrait impossible.

Les règlements de procédures qui peuvent être importants pour la banque sont déjà résumés dans les notes afférentes aux états financiers de la banque. La divulgation de tous les règlements, y compris les règlements non importants, ne fournirait pas d'informations utiles aux actionnaires et compromettrait la capacité de la banque à conclure des règlements, ce qui pourrait accroître les risques et les coûts de la banque dans la défense des procédures.

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

Proposition 8 :

Création d'un comité de 5 personnes pour examiner toutes les ententes hors cour

Il est proposé qu'un comité de 5 personnes soit créé afin d'entériner toute entente hors cour. Ce comité devra inclure 1 employé actif non-cadre, 1 employé retraité, 2 représentants des actionnaires et 1 représentant de la clientèle ou du public.

Exposé :

Ce comité permettra de s'assurer que les ententes hors cour signées soient conformes aux objectifs et au code d'éthique de la TD ainsi qu'aux lois et des règlements sur les institutions canadiennes. Elle ajoutera aussi une pression aux décideurs afin que les décisions soient prises pour le bien des employés, des actionnaires, du public et en vertu des lois et des règlements sur les institutions financières canadiennes.

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

La proposition est indûment prescriptive en ce qu'elle vise à limiter les pouvoirs du conseil en vertu de la Loi sur les banques de superviser la gestion des activités et des affaires de la banque. En outre, en l'absence d'une modification à la Loi sur les banques, il n'est pas certain que la mise en œuvre de la proposition par le conseil soit conforme à l'obligation fiduciaire et au devoir de diligence du conseil.

Les administrateurs et les dirigeants de la banque sont assujettis à l'obligation en vertu de la Loi sur les banques et de la common law d'agir honnêtement et de bonne foi au mieux des intérêts véritables de la banque et de faire preuve du soin, de la diligence et de la compétence dont ferait preuve, en pareilles circonstances, une personne raisonnablement prudente. En outre, le Code de conduite et d'éthique professionnelle de la banque exige de chaque employé et administrateur qu'il évalue chaque décision d'affaires et chaque mesure prise pour le compte de l'organisation en tenant compte du fait qu'elle est juste, conforme à la loi et équitable et conforme à l'appétit pour le risque de la banque. Sans ces mesures de protection, rien ne permet de garantir que les décisions prises par un tel comité seraient conformes à la stratégie de la banque ou répondraient aux préoccupations indiquées dans la proposition.

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

Proposition 9 :

Accorder à tous les employés le même nombre d'avantages sociaux

Il est proposé que la TD octroie à tous ses employés le même montant en crédits d'avantages sociaux. Présentement un employé seul et un employé + 1 personne reçoivent moins que les employés + 2 personnes ou plus en crédits d'avantages sociaux.

Exposé :

Selon l'article 11 (7)d de la Loi canadienne sur les droits de la personne, L.R.C. (1985), ch. H-6 : le salaire s'entend de toute forme de rémunération payable à un individu en contrepartie de son travail et notamment : des cotisations de l'employeur aux caisses ou régimes de pension, aux régimes d'assurance contre l'invalidité prolongée et aux régimes d'assurance-maladie de toute nature. Cet article indique donc clairement que ces crédits d'avantages sociaux sont du salaire.

La même loi à l'article 3(1) Motifs de distinction dit : que pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, l'état de personne gracée ou la déficience.

On est ainsi clairement devant une discrimination salariale en vertu de la situation de la famille. Il y a donc des milliers d'employés qui font face à cette discrimination qui ne peut être corrigée qu'en augmentant les crédits d'avantages sociaux de ceux qui en reçoivent moins. En ne corrigeant pas la situation, la TD pourrait s'exposer à un recours collectif.

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

La proposition repose sur une prémisse erronée, à savoir que le programme d'avantages sociaux de TD ne respecte pas la loi applicable. La proposition est également indûment prescriptive en ce qu'elle prétend dicter la conception du programme d'avantages sociaux de la banque.

La banque offre à ses employés des régimes d'avantages sociaux et de bien-être concurrentiels qui ont été conçus pour respecter toutes les lois applicables, y compris la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et son règlement d'application, qui permettent certaines différences dans la prestation d'avantages sociaux aux employés. Le programme d'avantages sociaux de la banque est également conforme à la culture de bienveillance de TD — notre philosophie de soutien à tous les collègues et à leurs familles — en ce sens qu'il reconnaît que les collègues qui ont une famille ont des frais médicaux relativement plus élevés.

Les employés ayant plus d'une personne à charge ont droit à un plus grand nombre de crédits d'avantages sociaux dans le cadre du programme qu'un employé qui n'a aucune personne à charge ou qui a une seule personne à charge. Les crédits d'avantages sociaux supplémentaires accordés aux employés ayant deux personnes à charge ou plus tiennent simplement compte du fait que les employés ayant plus de personnes à charge ont généralement des coûts liés aux avantages sociaux globaux plus élevés. Si ces avantages étaient supprimés, comme le demande la proposition, ces employés auraient moins de flexibilité en ce qui concerne l'attribution des crédits d'avantages sociaux par rapport aux employés qui n'ont aucune personne à charge ou une seule personne à charge.

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

Propositions des actionnaires retirées

Le MÉDAC a soumis d'autres propositions (propositions A, B, C et D 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 :

Divulgarion des langues maîtrisées par les dirigeants

Il est proposé que les langues maîtrisées par les membres de la direction soient divulguées dans la circulaire de sollicitation de procurations.

Argumentaire

En 2023, nous avons déposé une proposition d'actionnaires demandant la divulgation des langues maîtrisées par les administrateurs d'une vingtaine de sociétés ouvertes. À la suite de discussions, la quasi-totalité de ces entreprises — y compris les 7 grandes banques — a accepté d'en divulguer l'information. Cette nouvelle proposition vise la divulgation de la même information quant aux dirigeants, *a minima* les « membres de la haute direction visés¹⁾ ».

Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes sociétés ouvertes quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au cœur de nos institutions démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité. Il faut éviter que de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet — et pour plusieurs autres raisons par ailleurs — opportun, pour toutes les parties intéressées (*parties prenantes*), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par ses dirigeants. Évidemment, par « maîtrise », il est entendu un niveau de langue suffisant pour en permettre l'utilisation généralisée, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques; un niveau de langue suffisant pour permettre à chaque dirigeant d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement auprès de ses équipes, des actionnaires et de l'ensemble des parties.

RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :

Pour aider à répondre aux divers besoins de nos clients, TD offre un service à la clientèle et des communications dans de nombreuses langues, dont plus de 60 langues différentes au sein de son réseau de succursales au Canada. À la suite de discussions avec le proposant au sujet de cette proposition, la banque a convenu d'inclure de l'information sur les langues parlées par son équipe de haute direction, dans son ensemble, à la rubrique « Renforcer la diversité, l'équité et l'inclusion » de la présente circulaire à la page 35. Pour des raisons de confidentialité, ces informations sont présentées dans leur ensemble. La banque remercie le MÉDAC de son engagement à cet égard.

1) Tels que définis, notamment et sans s'y restreindre strictement, au *Règlement 51-102 sur les obligations d'information continue*.

Proposition B :

Dividende sociétal et meilleur partage de la valeur

Il est proposé que le conseil d'administration entreprenne une réflexion sur la création d'une contribution sociétale consistant à consacrer un certain pourcentage de ses résultats à soutenir des causes ESG, notamment l'environnement et les inégalités.

Argumentaire

Face à l'ampleur de la crise climatique et au creusement des inégalités, nous proposons la création d'un dividende de nouveau genre visant à élargir le partage de la valeur créée par l'organisation vers des projets avec forte plus-value sociale et environnementale.

Prenant l'exemple de Crédit Mutuel (France) et de la MAIF (Mutuelle d'assurance pour les instituteurs de France)¹⁾, les sommes ainsi dégagées pourraient ainsi être consacrées à la transition écologique, climatique et sociale. À titre d'exemple, ces sommes pourraient permettre de prendre des participations dans des entreprises qui n'ont pas nécessairement un objectif de rentabilité immédiate, mais un impact positif sur l'environnement et l'inclusion comme, par exemple, des investissements dans la rénovation énergétique ou la création de garages à vélos dans les villes, dans l'accompagnement des clients et futurs clients les plus exposés aux événements climatiques et les plus vulnérables sur le plan économique, dans l'octroi de prêts à taux zéro pour la rénovation énergétique auprès des clients aux revenus modestes, etc.

RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :

Conformément à l'objectif de la banque d'enrichir la vie de ses clients, des collègues et des collectivités, TD contribue de manière significative à une série de causes environnementales et sociales au moyen de la plateforme d'entreprise citoyenne de la banque, La promesse TD Prêts à agir. TD est signataire du Programme des Entreprises généreuses d'Imagine Canada, qui s'adresse aux sociétés qui donnent au moins 1 % de leur bénéfice avant impôt pour des investissements communautaires. TD a atteint ou dépassé cet objectif depuis le lancement de La promesse TD Prêts à agir en 2018, engagement aux termes duquel la banque vise un don aux collectivités de 1 milliard de dollars d'ici 2030 dans quatre domaines essentiels : sécurité financière, meilleure santé, collectivités inclusives et planète dynamique. Chaque année, la banque rend compte des progrès réalisés et des initiatives clés qui ont été soutenues dans le cadre de La promesse TD Prêts à agir. Pour de plus amples renseignements sur La promesse TD Prêts à agir, veuillez consulter notre rapport sur La promesse TD Prêts à agir 2023. La banque remercie le MÉDAC de son engagement à cet égard.

1) *Crédit Mutuel et la Maif vont allouer une part de leurs profits à des projets sociétaux*, ID Info durable, 2023-01-26 <https://www.linformedurable.fr/investir-durable/en-bref/climat-credit-mutuel-et-maif-vont-allouer-une-part-de-leurs-profits-36180>

Proposition C :

Certification raisonnable des rapports ESG

Il est proposé que le conseil d'administration s'engage à déposer, d'ici les trois prochaines années, un rapport ESG avec certification raisonnable et non seulement limitée ou sans certification aucune.

Argumentaire

À l'instar de plusieurs investisseurs, nous prenons connaissance des rapports ESG produits par nos banques canadiennes en souhaitant y retrouver une information précise, fiable et complète. Bien qu'un certain nombre fasse appel à des cabinets d'audit pour donner une assurance limitée de la qualité de l'information qui y est présentée, nous croyons qu'il serait opportun que la Banque révise le degré de certification de son rapport afin d'éviter toutes les critiques d'éco-blanchiment (« *greenwashing* ») qui se font de plus en plus entendre. Selon un rapport récent du cabinet PWC¹⁾, « au Canada, 8 % seulement des sociétés que nous avons analysées soumettent leur rapport ESG au même niveau d'assurance raisonnable que leurs états financiers ». Toujours selon les experts qui ont rédigé ce rapport, « l'assurance limitée est un bon premier pas, mais elle ne peut être qu'une mesure temporaire aux yeux des organismes de réglementation et des investisseurs. Notre sondage mondial 2022 auprès des investisseurs nous a permis d'explorer les facteurs qui accroissent la confiance à l'égard de l'information sur la durabilité. Près des trois quarts des répondants qui investissent dans les sociétés canadiennes affirment qu'une assurance raisonnable est utile. Comparativement, 46 % seulement auraient confiance en une assurance limitée et insistent sur l'importance de se préparer pour l'assurance raisonnable et pour une information ESG de qualité investissement ».

Nous croyons qu'une certification raisonnable tous les trois ans pourrait permettre de rassurer toutes les parties prenantes sur la qualité de l'information divulguée.

« Un professionnel en exercice peut exécuter deux types de missions de certification : une mission d'assurance raisonnable ou une mission d'assurance limitée.

La nature, le calendrier et l'étendue des procédures mises en œuvre dans une mission d'assurance limitée sont moindres que dans une mission d'assurance raisonnable, mais sont planifiés de manière à obtenir un niveau d'assurance qui, selon le jugement professionnel du professionnel en exercice, est valable²⁾. »

RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :

À l'heure actuelle, TD n'est pas tenue, en vertu de la loi ou des normes d'information applicables, d'obtenir une certification limitée ou une certification raisonnable à l'égard de ses informations ESG. Toutefois, depuis plus d'une décennie, la banque mandate volontairement son auditeur, Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (EY) pour qu'il effectue des procédures de certification de certaines informations ESG incluses dans les rapports annuels sur la durabilité de la banque et qu'il émette des rapports de certification à ce sujet. Certaines de ces missions de certification ont été effectuées à un niveau de certification raisonnable. Nous nous attendons à ce que les exigences en matière de législation ou de réglementation évoluent pour inclure les normes de certification raisonnable au cours des cinq à huit prochaines années à mesure que les organismes de réglementation en évalueront la faisabilité, et TD respectera les exigences juridiques et réglementaires applicables à cet égard. TD a également l'intention de respecter ou de dépasser les pratiques bancaires nord-américaines en matière d'information sur les facteurs ESG. La banque remercie le MÉDAC de son engagement à cet égard.

1) Pourquoi se préparer pour l'assurance ESG, PWC <https://www.pwc.com/ca/fr/today-s-issues/environmental-social-and-governance/net-zero/preparing-for-esg-assurance.html>

2) *Alerte certification en durabilité : Rôle du CPA quant à l'expression d'une assurance par des tiers à l'égard de l'information relative à la durabilité*, bulletin, juillet 2021, CPA Canada <https://www.cpacanada.ca/fr/ressources-en-comptabilite-et-en-affaires/audit-et-certification/normes-autres-que-les-nca-relatives-aux-services-de-certification-et-aux-services-connexes/publications/alerte-certification-durabilite-assurance-tiers>

Proposition D :

Assemblées annuelles des actionnaires en personne

Il est proposé que les assemblées annuelles de la société se tiennent en personne, les assemblées virtuelles pouvant s’y ajouter à titre complémentaire, sans remplacer les assemblées en personne.

Argumentaire

Depuis 2020, année où les assemblées annuelles ont commencé à se tenir en mode virtuel en raison des restrictions sanitaires relatives à la COVID-19, nous avons formulé de nombreuses critiques quant au déroulement de ces assemblées¹⁾.

Dans les Principes de gouvernance de l’OCDE, il est écrit :

« [...] il y a lieu de veiller scrupuleusement à ce que les assemblées à distance ne réduisent pas, par rapport aux réunions physiques, les possibilités offertes aux actionnaires de dialoguer avec les conseils d’administration et les dirigeants et de leur poser des questions. Certaines juridictions ont formulé des orientations pour faciliter la tenue des réunions à distance, notamment en ce qui concerne le traitement des questions soumises aux actionnaires, les réponses de ces derniers, et leur diffusion, dans le but d’assurer un examen transparent des questions par les conseils d’administration et les dirigeants, y compris pour ce qui est de la manière dont les questions sont recueillies, combinées, traitées et communiquées. Ces orientations peuvent également porter sur la manière de gérer les perturbations liées aux outils technologiques susceptibles d’entraver l’accès à distance aux réunions²⁾. »

Les assemblées virtuelles permettent des gains que nous reconnaissons d’emblée, mais elles ne devraient pas permettre de ne pas tenir d’assemblées en personne. À l’instar de *Teachers*³⁾, nous sommes d’avis que les assemblées annuelles des actionnaires devraient se tenir en personne, les assemblées virtuelles pouvant s’y ajouter à titre complémentaire (au format hybride, comme toutes les banques l’ont fait en 2023), sans remplacer les assemblées en personne. Il est entendu que tous les actionnaires doivent jouir des mêmes droits, quel que soit leur mode de participation, en personne ou à distance. Cette position est soutenue par plusieurs organisations, notamment la *Canadian Coalition for Good Governance (CCGG)*⁴⁾ et de nombreux investisseurs institutionnels de grande importance.

RÉPONSE DE LA BANQUE À CETTE PROPOSITION :

La banque tient déjà ses assemblées annuelles en personne tout en permettant une participation virtuelle, ce qui donne aux actionnaires une chance égale de participer aux assemblées annuelles de la banque, quel que soit leur lieu de résidence et sans engager le temps ou les frais de déplacement.

Bien que la pandémie de COVID ait obligé la banque à tenir ses assemblées annuelles de 2020 et 2021 exclusivement de manière virtuelle, la banque estime que la possibilité de participer en personne est bénéfique et n’a pas l’intention de recommencer à tenir des assemblées exclusivement virtuelles, sauf dans des circonstances exceptionnelles.

À la suite de discussions avec le proposant, le proposant a retiré cette proposition. La banque remercie le MÉDAC de son engagement à cet égard.

1) *Assemblées annuelles : dérive virtuelle*, le MÉDAC, 2023-05-09 <https://medac.qc.ca/2098/>

2) *Recommandation du Conseil relative aux Principes de gouvernance d’entreprise*, Instruments juridiques de l’OCDE, OECD/LEGAL/0413, adopté le 2015-07-07, amendé le 2023-06-07 <https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0413>

3) *Une bonne gouvernance d’entreprise, c’est rentable — Principes du vote par procuration pour 2023*, Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l’Ontario (*Teachers*) https://www.otpp.com/content/dam/otpp/documents/OTPP_Proxy_Voting_Guidelines_2023_FR.pdf

4) « *Virtual-only shareholder meetings are an unsatisfactory substitute for in-person shareholder meetings because they risk undermining the ability of shareholders to hold management accountable.* », *Say no to virtual-only shareholder meetings — they let companies duck accountability*, Catherine McCall, *The Globe and Mail*, 21 mai 2023 <https://www.theglobeandmail.com/business/commentary/article-say-no-to-virtual-only-shareholder-meetings-they-let-companies-duck/>

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.

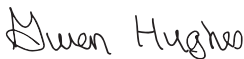
La banque a un certain nombre de politiques et procédures qui régissent l'examen et l'approbation d'opérations en ce qui concerne les administrateurs et les dirigeants. Aux termes du Code de conduite et d'éthique professionnelle de la banque, tous les dirigeants et les administrateurs doivent divulguer 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 575 millions de dollars par sinistre et global pour la durée se terminant le 1^{er} mai 2024. 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 3,0 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
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 régulièrement, 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

Le conseil de la banque est indépendant. Des 15 candidats proposés à l'élection, 14 (93 %) sont « indépendants » aux termes de la Politique en matière d'indépendance des administrateurs de la banque (www.td.com/francais/governance/other_policies.jsp) et des lignes directrices des ACVM et ne sont pas « membres du groupe » de la banque au sens de la Loi sur les banques.

Indépendance des administrateurs

Pour être efficace, le conseil doit fonctionner en toute indépendance par rapport à la direction. 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 peuvent avoir les personnes ou les organisations auxquelles l'administrateur est lié (comme un conjoint ou une entité qui emploie l'administrateur dans un poste de direction), et considère également, en raison de ces relations, 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, et 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 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 2023, 50 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. Le seul cas de mandat parallèle au sein du conseil est entre MM. Ayman Antoun et Alan MacGibbon, qui sont tous les deux administrateurs de CAE Inc., comme il est indiqué ci-dessous :

Nom de la société	Administrateur
CAE Inc.	Ayman Antoun
	Alan MacGibbon

Un des candidats proposés à l'élection, soit M. Bharat Masrani, est membre 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 M. Masrani et M. Brian Levitt, président du conseil sortant.

Président du conseil

M. Alan MacGibbon est le président du conseil. M. MacGibbon occupe cette fonction depuis le 1^{er} février 2024. 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 canadiennes clés 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 2023, le président du conseil alors en fonctions a rencontré, seul ou avec un ou plusieurs présidents des comités, les représentants des autorités de réglementation de la banque à neuf 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. MacGibbon, voir la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » dans la présente circulaire et le site Web de la banque à l'adresse <https://www.td.com/ca/fr/la-propos-de-la-td/profil-de-la-societe/president-du-conseil>.

Assemblées des actionnaires

Le président du conseil préside les assemblées annuelles des actionnaires de la banque et y est disponible pour répondre aux questions. Les administrateurs sont censés assister aux assemblées annuelles. L'année dernière, tous les administrateurs alors candidats à l'élection ont assisté à l'assemblée annuelle hybride des actionnaires de la banque en personne à Toronto.

MANDAT DU CONSEIL

Les actionnaires élisent les membres du conseil pour que ces derniers supervisent la direction dans l'objectif de faire progresser d'une manière responsable les intérêts à long terme de la banque à l'avantage des actionnaires tout en prenant en considération, le cas échéant, les préoccupations des autres parties intéressées pertinentes, y compris les préoccupations éventuelles des employés de la banque, clients, porteurs de titres de créance, organismes de réglementation et collectivités.

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 d'entreprise 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'énoncé en matière d'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.sedarplus.ca et à l'adresse www.sec.gov et peut être consultée à l'adresse www.td.com/francais/governance/charters.jsp. Les actionnaires peuvent en outre obtenir un exemplaire de la charte du conseil d'administration rapidement et sans frais sur demande adressée aux Relations avec les actionnaires (voir les coordonnées qui figurent à la page 136 de la présente circulaire).

Les employés et dirigeants de la banque mettent en œuvre sa stratégie, 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 et d'affaires au Canada, un important fournisseur de services de gestion de patrimoine et d'assurance au Canada avec des activités de premier plan de produits d'assurance pour petites entreprises et de placements directs de premier plan sur le marché, une importante banque aux États-Unis et une banque d'investissement en Amérique du Nord d'envergure mondiale, tout en conservant la position de courtier en valeurs mobilières numéro un au Canada.

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 de gestion des risques importants 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 lignes directrices 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 2023 de la banque.

Cybersécurité

La cybersécurité est un élément officiel du cadre de gestion des risques général de la banque. Dans le cadre de ses responsabilités de gestion des risques décrites ci-dessus, le conseil examine régulièrement le programme de cybersécurité de la banque et reçoit des mises à jour annuelles sur ce programme de la part du chef de la sécurité de l'information, ainsi que des mises à jour annuelles et trimestrielles sur les plateformes et la technologie. Le conseil est appuyé dans l'exercice de ses responsabilités par le comité du risque, qui supervise les risques liés à la cybersécurité et à la technologie, y compris le programme de cybersécurité de la banque et la capacité de la banque à repérer les menaces, à protéger les actifs essentiels, à détecter les anomalies, à réagir aux cyberévènements et à reprendre ses activités après ceux-ci. Le comité du risque supervise également la gestion des crises et de la continuité des activités, ainsi que le programme de gestion du risque lié aux initiés, chacun de ces éléments étant important pour atténuer les cyberrisques inhérents. Chaque année, le comité du risque (conjointement avec le comité d'audit) reçoit une mise à jour du programme de technologie et de cybersécurité de la part des trois lignes de défense de la banque. Le comité du risque assiste également à des présentations annuelles de chaque secteur d'activité sur leurs principaux risques et défis d'entreprise, qui comprennent, le cas échéant, un survol des risques liés à la technologie se rapportant aux objectifs stratégiques et des mesures d'atténuation correspondantes mises en place.

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 de gestion du risque de suffisance des fonds propres de la banque, ainsi que les limites de fonds propres qui y sont prévues. 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 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, ses porteurs de titres, les autorités de réglementation et les collectivités.

Le conseil continue de surveiller le risque environnemental et social, y compris le risque lié aux changements climatiques (collectivement, le « risque environnemental et social »), qu'il considère comme étant l'un des principaux risques et risques émergents pour la banque, et surveille l'évaluation et la gestion de son incidence éventuelle sur les stratégies commerciales et la performance financière de la banque. Le conseil est appuyé dans cette tâche par le comité du risque, qui fournit une tribune pour l'analyse des tendances en matière de risque d'entreprise et des risques actuels et émergents, y compris le risque environnemental et social, et effectue des examens réguliers du tableau de pointage sur les risques d'entreprise, y compris le risque environnemental et social. La haute direction fournit au conseil des mises à jour annuelles sur la stratégie en matière de durabilité de la banque, notamment en ce qui a trait au climat et à la communication d'informations, ainsi que des mises à jour régulières sur d'autres questions pertinentes en matière de durabilité, comme les cibles et les objectifs liés au climat. Au moins une fois par année, la haute direction remet également au comité du risque des mises à jour régulières sur la gestion du risque environnemental et social, y compris les risques liés au climat, et des incidences sociales éventuelles dans les principales catégories de risques.

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, y compris climatiques. Le comité reçoit de la haute direction des mises à jour annuelles sur la stratégie en matière de durabilité de la banque, y compris à l'égard du climat, en plus de mises à jour trimestrielles sur des questions comme la présentation de l'information et la performance de la banque au chapitre de la durabilité et du climat ainsi que sur les tendances et normes internationales en matière de communication des questions de durabilité. Le conseil reçoit également l'aide du comité des ressources humaines, qui examine la stratégie et les initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion 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. L'information sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance de la banque peut être consultée à l'adresse www.td.com/esg-fr.

Planification de la relève et gestion des compétences

Chez TD, notre objectif en matière de gestion des compétences repose sur notre programme d'examen des compétences, qui est axé sur l'évaluation et le perfectionnement des cadres supérieurs ainsi que sur la planification de la relève pour les postes de cadres supérieurs et les postes clés au sein de l'organisation. Ce programme d'entreprise donne un aperçu de la capacité et de l'ampleur de notre équipe de direction, ainsi que de la vigueur des plans de relève pour tous les postes de cadres supérieurs.

Le comité des ressources humaines assure la surveillance de la planification de la relève, y compris l'examen et l'approbation des plans de relève pour les membres de la direction et les chefs des fonctions de contrôle. Dans le cadre de cette responsabilité, le comité des ressources humaines examine les plans de perfectionnement des hauts dirigeants de la banque et examine et confirme, au moins une fois par année, la structure organisationnelle des postes de haute direction de la banque. De plus, le comité des ressources humaines effectue des examens continus du plan de relève du chef de la direction et recommande ce plan à l'approbation du conseil.

Au cours de l'année, le conseil examine les plans de relève pour le chef de la direction, les membres de la haute direction et les chefs des fonctions de contrôle, et en discute, pour s'assurer que l'équipe de haute direction repère des candidats éventuels pour la relève, surveille les plans de perfectionnement pour ces candidats et favorise le développement des connaissances de la direction à la faveur d'une évaluation rigoureuse des candidats à d'autres postes de cadres supérieurs. Le conseil adopte une démarche systématique pour interagir avec les hauts dirigeants à fort potentiel, nouvellement nommés et représentatifs des principaux secteurs de compétences et des capacités fonctionnelles essentielles.

Les pratiques de TD en matière de gestion des compétences permettent d'avoir une vision constante de la force de la direction pour divers horizons temporels et dans des situations imprévues, en tenant compte de la souplesse et de la diversité. La constitution d'un bassin efficace de ressources compétentes grâce à la mise en œuvre d'examen réguliers des compétences et de plans de perfectionnement des cadres supérieurs ciblés favorise le perfectionnement individuel et l'atteinte de stratégies d'entreprise.

Communication

Le comité de gouvernance doit s'assurer que la banque communique efficacement, de façon à la fois proactive et responsable, avec les actionnaires et les autres principales parties intéressées (comme les employés, clients, autorités de réglementation et collectivités). La Politique en matière de communication de l'information de la banque (www.td.com/francais/governance/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 reçoit 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. 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 136 de la présente circulaire ou à l'adresse www.td.com/francais/investisseurs/accueil/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 et les autres parties intéressées 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 questions ESG, 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 également à ce que les systèmes de présentation de l'information financière et de contrôle de l'information financière de la banque sont conçus et 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 2023 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 des moyens de communication ouverts et efficaces 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. Ce programme comprend un canal de signalement anonyme, soit la ligne d'assistance en matière de conduite et d'éthique professionnelle TD, qui permet à toute personne dans le monde entier de faire part de ses préoccupations à TD. 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/ca/fr/la-propos-de-la-td/profil-de-la-societe/ligne-d-assistance-en-matiere-de-conduite-et-d-ethique-professio>.

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/gouvernance/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 de la banque 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, son audit interne, sa gestion des ressources humaines, sa technologie de l'information, les questions de commercialisation/activités numériques, les questions d'ordre environnementale, sociale et de gouvernance, 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.

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 2023		
Date	Séance en 2023	Participation
Régulièrement	Mises à jour sur les intégrations — TD Cowen Questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance (« ESG ») 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 contrôles internes Mises à jour sur la gestion de la conformité réglementaire d'entreprise	Conseil / comités Conseil / comités Conseil Conseil Comité du risque CRH Comité d'audit Comité d'audit
T1	Mise à jour sur la stratégie en matière d'enjeux ESG Mise à jour sur IFRS 17 Mise à jour sur la mise en œuvre du régime de protection des consommateurs en matière financière ESG — cibles d'émissions financées Mise à jour sur la rémunération équitable	Conseil Comité d'audit Comité de gouvernance Comité de gouvernance CRH
T2	Incidences des faillites bancaires aux États-Unis ESG — utilisation responsable des ressources Agence de la consommation en matière financière du Canada Mise à jour sur la technologie LBA Mise à jour sur le risque de crédit Gestion du risque de fraude Mise à jour sur la gestion des risques liés aux changements climatiques Risque lié à la technologie et à la cybersécurité Mise à jour sur la diversité et l'inclusion Mise à jour sur la nouvelle évolution du travail	Conseil Conseil Comité d'audit Comité d'audit Comité du risque Comité du risque Comité du risque / comité d'audit Comité du risque / comité d'audit CRH CRH
T3	Survol de la stratégie en matière de compétences et de lieu de travail Intelligence artificielle responsable et ChatGPT Gestion du risque de taux d'intérêt Mise à jour sur la gestion du risque lié aux initiés Mise à jour sur le risque de modèle et l'intelligence artificielle Examen du risque de marché et de liquidités Réforme du taux de référence Mise à jour sur le cadre de mise en œuvre de la culture	Conseil Conseil Conseil Comité du risque Comité du risque Comité du risque Comité du risque CRH
T4	Mise à jour sur nos centres de contact Stratégie de commercialisation Stratégie en matière de paiements Mise à jour sur les plates-formes et la technologie Mise à jour annuelle du programme de cybersécurité Cadre réglementaire pour lutter contre les crimes financiers Questions émergentes en matière d'audit Mise à jour sur la gouvernance des données	Conseil Conseil Conseil Conseil Conseil Conseil Comité d'audit Comité d'audit/comité du

Date	Séance en 2023	Participation
	Améliorations au programme LBA	risque Comité d'audit/comité du risque
	Cadre de repérage des risques et des cas de contrôle	Comité du risque
	Mise à jour sur la gestion du bilan	Comité du risque
	Résilience de l'exploitation	Comité du risque
	Mise à jour sur la gestion des compétences	CRH

CONDUITE DES AFFAIRES ET COMPORTEMENT ÉTHIQUE

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

Bien que l'atteinte des objectifs d'affaires soit primordiale pour assurer le succès de la banque, la façon dont la banque s'y prend pour le atteindre est tout aussi importante. 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 ». Comme il est indiqué dans sa charte, le conseil compte sur la haute direction pour mettre en œuvre et faire respecter les politiques approuvées par le conseil, donner le ton en ce qui concerne l'intégrité et la culture, le statut, les mesures incitatives et la gestion des compétences ainsi que pour communiquer et renforcer la culture de conformité à l'échelle de la banque, et la tient responsable à cet égard. 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 des employés.

Le conseil et ses comités exercent une surveillance de la culture d'intégrité, ou le « ton donné par la direction », établie par le chef de la direction et la haute direction et adoptée et renforcée 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. Ces politiques et procédures comprennent 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. 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 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. 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.sedarplus.ca, à l'adresse www.sec.gov et peut également être consulté par les actionnaires au www.td.com/francais/governance/other_policies.jsp ou en communiquant avec les Relations avec les actionnaires de TD dont les coordonnées sont indiquées à la page 136 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 2023, 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. 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 liées aux Code. 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 2023 » 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 pour établir leur indépendance (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 RENOUVELLEMENT 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 sept administrateurs an vertu de la Loi sur les banques¹⁾. 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.

1) Si les actionnaires ne ratifient pas une modification proposée au règlement administratif se rapportant au nombre minimum d'administrateurs, le nombre minimum d'administrateurs sera de douze. Il y a lieu de se reporter à la page 12 de la circulaire de procuration de la direction pour les détails sur la modification proposée au règlement administratif.

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 dans une importante et complexe organisation
- 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/activités numériques/données
- gestion de la technologie et sécurité de l'information
- 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.

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, de l'équité 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 comité de gouvernance peut également retenir les conseils d'entreprises de recrutement pour trouver un éventail diversifié de candidats éventuels. 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. Le conseil a comme objectif²⁾ que les femmes et les hommes représentent chacun au moins 30 % à 40 % des administrateurs du conseil. Cette année, les femmes représentent 47 % (7 sur 15) de tous les candidats aux postes d'administrateurs. En outre, 67 % (10 sur 15) de tous les candidats aux postes d'administrateurs s'identifient volontairement comme une personne faisant partie d'une minorité visible³⁾, une personne autochtone⁴⁾, une personne de la communauté 2SLGBTQ+⁵⁾ ou une personne handicapée⁶⁾, dont 40 % (6 sur 15) qui s'identifient comme une personne faisant partie d'une minorité visible ou une personne autochtone.

La banque se fixe également des objectifs visant la représentation des femmes et d'autres groupes divers aux niveaux de direction de la banque. Chaque secteur de la banque évalue au moins à chaque trimestre sa progression respective par rapport à ces objectifs. En 2021, la banque a adopté un objectif visant à atteindre une représentation de 45 % de femmes dans des postes de vice-président et supérieurs au Canada d'ici 2025. En 2020, la banque a également adopté un objectif visant à augmenter la représentation combinée de Noirs, d'Autochtones et de membres des minorités dans tous ses postes de vice-président et supérieurs en Amérique du Nord à 25 % d'ici 2025, avec un accent particulier sur les efforts en vue d'augmenter la représentation des Noirs et des Autochtones. Pour atteindre ces objectifs, 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 31 octobre 2023, les femmes représentaient 41,6 % de tous les postes de vice-président et supérieurs au Canada et 30,8 % (4 sur 13) des membres de l'équipe de haute direction. La banque est également en bonne voie pour remplir son objectif plus large d'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 en Amérique du Nord d'ici 2025. Au 31 octobre 2023, la représentation combinée des Noirs, des Autochtones et des personnes issues des minorités à ces niveaux s'établissait à 24,3 %. Des renseignements supplémentaires au sujet des activités relatives à la diversité, à l'équité et à l'inclusion de TD et ses progrès à cet égard seront inclus dans le rapport sur la durabilité 2023 de la banque qui devrait être publié en mars 2024.

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

2) Les objectifs de représentation de la banque sont non contraignants. Toutes les décisions en matière de nomination et de recrutement et les autres décisions d'emploi sont prises de façon non discriminatoire, conformément aux lois applicables.

3) 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.

4) 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.

5) Une « personne de la communauté 2SLGBTQ+ » est définie comme une personne membre de la communauté bispirituelle, lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer et plus.

6) 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.

candidat ne peut comporter plus de 20 actionnaires, les fonds sous gestion commune comptant en général comme un actionnaire; et d) le nombre de candidats proposés dans le cadre de l'accès aux procurations dans la circulaire de procuration pour une assemblée des actionnaires ne peut être supérieur à 20 % de la taille du conseil.

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

Le seuil de propriété de 5 % des actions ordinaires de la banque qui figure dans la politique d'accès aux procurations de la banque correspond au seuil minimum actuellement autorisé par la Loi sur les banques. La banque réexaminera ce seuil de 5 % en vue de le ramener à 3 % si la Loi sur les banques est modifiée pour permettre ce seuil inférieur.

Évaluations

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

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

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

Évaluations annuelles	Participants	Processus
Rétroaction des comités et des présidents de comité	Tous les membres des comités	<ul style="list-style-type: none"> • Les participants remplissent une évaluation sur l'efficacité et le rendement des comités auxquels ils siègent et des présidents de ces comités. • Les réponses sont transmises au conseiller indépendant de manière confidentielle. Le conseiller compile les résultats et les examine avec le président de chaque comité. • Chaque comité tient une séance d'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. Les hauts dirigeants désignés pour chaque comité sont invités 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, aux exposés et aux occasions de formation permanente.

Politique relative au nombre de mandats limité

Le nombre de mandats limité du conseil, combiné aux évaluations de l'indépendance des administrateurs et au processus d'évaluation du conseil aident le conseil à trouver des administrateurs efficaces et indépendants à proposer à l'élection et à mettre en œuvre une planification de la relève qui équilibre l'objectif d'apporter de nouvelles perspectives et une diversité au conseil avec un degré approprié de continuité et une occasion adéquate pour la transition des rôles et responsabilités du conseil.

Les Lignes directrices en matière de gouvernance de la banque prévoient que les administrateurs peuvent siéger au conseil pendant un maximum de dix ans, sous réserve de l'obtention d'excellentes évaluations du rendement annuelles et de la reconduction du mandat chaque année par les actionnaires. Sur la recommandation du comité de gouvernance, le conseil peut prolonger cette limite pour une période supplémentaire de cinq ans. Le conseil peut également, sur la recommandation du comité de gouvernance, renoncer aux limites relatives au nombre de mandats pour les administrateurs, le président du conseil et les

présidents de comités s'il est dans l'intérêt véritable de la banque de le faire. En outre, le président du conseil peut siéger au conseil pendant un mandat d'une durée de cinq ans après sa nomination initiale à titre de président du conseil, peu importe le nombre d'années pendant lesquelles il a été administrateur. 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/governance/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, des motifs du rejet de la démission) par voie de communiqué de presse. L'administrateur qui remet sa démission conformément à la présente politique ne participera pas aux délibérations du comité de gouvernance ou du conseil sur sa demande de démission. Dans l'éventualité où l'administrateur ne remet pas sa démission conformément à la présente politique, le conseil ne présentera pas à nouveau la candidature de l'administrateur. Dès l'acceptation de la démission d'un administrateur, les mesures que le conseil peut prendre ne sont pas limitées; il peut notamment nommer un nouvel administrateur pour combler la vacance. La présente politique ne s'applique pas dans le cadre d'une élection contestée, c'est-à-dire lorsque le nombre de candidats, y compris les candidats dans le cadre de l'accès aux procurations, est supérieur au nombre de postes d'administrateurs à élire.

GOVERNANCE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Rémunération des administrateurs

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

Rémunération de la direction

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

Le comité des ressources humaines, suivant les conseils de son conseiller indépendant du comité, Hugessen Consulting Inc., examine et approuve, ou recommande au conseil d'approuver, le salaire, l'intéressement annuel en espèces et les attributions aux termes de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres de certains hauts dirigeants. Ces dirigeants sont, notamment, les membres de la haute direction visés qui figurent dans le tableau sommaire de la rémunération de la rubrique « Performance et rémunération en 2023 » dans la présente circulaire, les autres membres de l'équipe de haute direction, les chefs 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 importants 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, et une nouvelle politique de récupération de la rémunération incitative a été adoptée en octobre 2023 conformément au *Listed Company Manual* du New York Stock Exchange;
- une tranche importante de la rémunération de tous les hauts dirigeants est attribuée sous forme d'actions qui deviennent acquises après un minimum de trois ans; et
- des exigences d'actionnariat, y compris certaines exigences relatives à la conservation des actions visant les plus hauts dirigeants après leur départ à la retraite, y compris deux ans après le départ à la retraite pour le chef de la direction et un an après le départ à la retraite pour les autres membres de la haute direction visés.

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

Rémunération du chef de la direction

Le conseil évalue chaque année le rendement du chef de la direction par rapport à des objectifs d'entreprise préétablis. Suivant les conseils de son conseiller indépendant, le comité des ressources humaines recommande au conseil d'approuver le salaire total, l'intéressement annuel en espèces et la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres du chef de la direction. L'évaluation du chef de la direction comprend les résultats d'un processus d'évaluation globale exhaustif qui tient compte des commentaires de tous les membres du conseil et de l'équipe de haute direction. L'évaluation comprend un examen du rendement par rapport aux buts et aux objectifs à court et à moyen terme convenus par M. Masrani et le conseil au début de l'exercice, ainsi que de la performance de la banque en fonction de tableaux de pointage des principales mesures de performance, y compris des objectifs relatifs aux résultats financiers, à l'exploitation, à l'expérience clients, aux risques, aux collègues et aux questions environnementales, sociales et de gouvernance. La rémunération

du chef de la direction pour l'exercice 2023 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 gestion du risque, 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 2023.

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 2023.

Stratégie

- Examiner, commenter et approuver le plan intégré 2024 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 le risque lié à la réglementation, le risque de fraude les dynamiques concurrentielles, économiques et géopolitiques ainsi que les programmes mis en œuvre pour les gérer.
- Évaluer les occasions de croissance interne et au moyen d'acquisitions, les occasions stratégiques et les capacités émergentes ainsi que les investissements dans des plateformes et technologies et leur mise en œuvre 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 l'évolution du cadre réglementaire en constante évolution sur la stratégie de chaque secteur, ainsi que le lieu de travail et le cadre d'exploitation, les changements de comportement et les attentes des consommateurs et le contexte concurrentiel.
- Examiner les avancées relatives aux stratégies, priorités et programmes de la banque en matière d'enjeux ESG, y compris en ce qui a trait à l'adoption de sa nouvelle cible en matière de finance durable et de décarbonisation.
- Superviser la stratégie et les initiatives de croissance externe de la banque, y compris l'intégration de TD Cowen (auparavant, Cowen Inc.) pour mettre en œuvre plus rapidement la stratégie de croissance à long terme de la banque.
- Assister à une séance de formation et recevoir des mises à jour sur les avantages découlant de l'intelligence artificielle responsable et de ChatGPT.
- 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 bénéfices de la banque.
- Examiner le programme de cybersécurité de la banque, y compris la préparation et la résilience en cas de menaces, et visiter le Centre Fusion de la banque pour surveiller le programme de défense à plusieurs niveaux de la banque pour répondre à d'éventuelles cyberattaques.
- Évaluer les répercussions des faillites bancaires aux États-Unis, y compris la réaction du marché, l'incidence éventuelle sur le crédit et les améliorations aux pratiques en matière de gestion des risques et de contrôle de la banque et de ses structures de gouvernance.
- Recevoir des rapports réguliers des comités d'audit et du risque sur les améliorations apportées par la banque à son programme de conformité à la loi intitulée *Bank Secrecy Act* et de lutte contre le blanchiment d'argent.
- Recevoir des rapports réguliers du comité de gouvernance sur la surveillance du programme portant sur le risque lié à la conduite de la banque.

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 élaborer des plans de perfectionnement pour les postes clés de direction.
- Recevoir des mises à jour sur le programme de surveillance de la culture d'entreprise de la banque.
- Recevoir des rapports sur l'engagement et le perfectionnement des collègues, y compris des mises à jour sur la stratégie de la banque en matière de ressources humaines.

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 gérer les importants risques d'exploitation avec la direction.
- Recevoir des rapports réguliers du chef de la gestion des risques et des dirigeants de la banque sur les améliorations apportées à ses processus de gestion des risques et de contrôle.
- Mettre l'accent sur l'évolution continue des initiatives en vue de réduire les coûts, de gérer les dépenses de façon durable, d'améliorer l'expérience clients 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, nomination de M. Alan MacGibbon à titre de président du conseil avec prise d'effet le 1^{er} février 2024. Le conseil a également nommé M. John MacIntyre, président du conseil de Birch Hill Equity Partners, et M. Keith Martell, ancien président et chef de la direction de Banque des Premières Nations du Canada (« BPNC »), au conseil d'administration. 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 2023 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 2023

Performance

Le comité a examiné sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2023

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 ainsi que les plaintes 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;
- superviser l'établissement et le maintien de politiques relatives au respect par la banque des dispositions en matière de protection des consommateurs du Cadre de protection des consommateurs de produits et services financiers (CPCPSF); 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 2023

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.
- Examiner l'efficacité des rapports de la direction présentés au conseil et aux comités et continuer à améliorer l'établissement des rapports afin que davantage de temps soit consacré à des discussions constructives lors des réunions
- 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 2023, le comité a examiné en profondeur les questions relatives à la planification de la relève à court et à long terme pour le conseil et les postes de président du conseil et de président de comités. Il y a lieu de noter que le comité a recommandé au conseil de nommer M. Alan MacGibbon président du conseil. Sa nomination est entrée en vigueur le 1^{er} février 2024. En tant que président du conseil, M. MacGibbon est également devenu président du comité de gouvernance. Le comité a recommandé M^{me} Nancy Tower pour succéder à M. MacGibbon à titre de présidente du comité d'audit. La nomination de M^{me} Tower est entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2023 après qu'elle ait siégé aux côtés de M. MacGibbon depuis juin 2022. Le comité a également recommandé que M. Claude Mongeau devienne président du comité des ressources humaines pour succéder à M^{me} Karen Maidment, qui atteindra la durée maximale de son mandat de présidente du comité après l'assemblée annuelle de la banque du 18 avril 2024.
- Au cours de l'exercice 2023, le comité a recommandé au conseil de nommer M. John MacIntyre, président du conseil de Birch Hill Equity Partners, et M. Keith Martell, ancien président et chef de la direction de Banque des Premières Nations du Canada (« BPNC »), à titre de nouveaux administrateurs. Pour de plus amples renseignements sur les compétences et les caractéristiques personnelles de MM. MacIntyre et Martell, voir la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire.
- 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.

Raison d'être et questions d'ordre environnementale, social et de gouvernance

- Recevoir des mises à jour sur la stratégie, la présentation de l'information et le rendement de la banque en matière d'enjeux ESG.
- Recevoir des mises à jour sur l'établissement et la mise en œuvre de la stratégie sociale de la banque et les progrès réalisés en ce qui a trait aux cibles de zéro émission nettes et aux informations connexes.
- Surveiller les commentaires des parties prenantes, l'évolution des normes sectorielles et les faits nouveaux en matière de gouvernance.
- Examiner un calendrier annuel des présentations relatives aux enjeux ESG proposées pour le conseil et ses comités.

Participation des actionnaires

- Surveiller l'engagement des administrateurs et des dirigeants auprès des actionnaires, relativement à divers sujets, y compris à l'égard des enjeux ESG.

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.

Supervision du risque lié à la conduite, du comportement éthique et des plaintes à l'échelle de l'entreprise

- Recevoir des rapports réguliers du service du risque lié à la conduite d'entreprise, y compris un examen des mesures du risque lié à la conduite, des violations fondées du Code et des plaintes portant sur le risque lié à la conduite.
- Recevoir des rapports réguliers du service à la clientèle, y compris du Bureau principal d'examen des plaintes, sur les plaintes des clients, les mesures d'exploitation et les plans d'action connexe.
- Recevoir des rapports réguliers du chef de la conformité de la banque, notamment sur le respect par la banque du CPCPSF et des procédures de traitement des plaintes de la banque.
- Recevoir des mises à jour sur la mise en œuvre du CPCPSF.

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*; Keith G. Martell*; S. Jane Rowe*; Nancy G. Tower*; et Mary A. Winston* (*experts financiers du comité d'audit)

Indépendance

Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants

Réunions

9 au cours de l'exercice 2023, 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 2023

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'acquérir 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 de la gestion des risques, 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 2023

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
 - évaluations de la dépréciation de l'écart d'acquisition
- 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 gestion de la conformité à la réglementation à l'échelle de l'entreprise.
- Recevoir et approuver le plan financier du service des finances, y compris les priorités stratégiques.
- Examiner et approuver le plan d'audit interne annuel, y compris la portée de l'audit et l'attribution des ressources s'y rapportant, ainsi que 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 audits, l'efficacité, l'optimisation et la durabilité des contrôles clés, ainsi que sur les conclusions réglementaires notamment celles se rapportant aux principaux et nouveaux risques connexes, et les priorités à l'échelle de l'entreprise.
- Recevoir des mises à jour régulières de l'auditeur nommé par les actionnaires sur l'état de son examen et de son rapport se rapportant à l'efficacité du contrôle interne sur l'information financière de la banque.

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 et périodique de l'auditeur nommé par les actionnaires, notamment à l'égard de ce qui suit : l'indépendance et l'objectivité 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 et périodique de l'auditeur nommé par les actionnaires étaient satisfaisants.
- Recevoir des mises à jour relatives aux plans d'action résultant de l'examen annuel et périodique, notamment des mises à jour sur les indicateurs de la qualité d'audit intégrés dans le rapport d'évaluation de l'auditeur 2023.
- Examiner et approuver la rotation de l'auditeur nommé par les actionnaires.
- 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 les résultats intermédiaires des inspections de 2023 du Conseil canadien sur la reddition de comptes (CCRC).
- Approuver au préalable toutes les missions de l'auditeur nommé par les actionnaires (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 de l'auditeur nommé par les actionnaires en matière de qualité d'audit.

Finances et IFRS, présentation de l'information financière

- Superviser le processus de présentation de l'information financière annuelle et trimestrielle de la banque, notamment la présentation de l'information financière de la banque aux termes des IFRS.
- Recevoir des mises à jour régulières du service des finances relativement aux politiques comptables importantes et aux jugements qualitatifs et quantitatifs importants sur les politiques et estimations comptables de la banque, ainsi qu'aux changements importants à l'information à fournir dans les états financiers, y compris ceux se rapportant aux domaines particuliers axés sur la surveillance des contrôles internes comme il est indiqué ci-dessus.
- Recevoir des mises à jour sur les contrôles internes et des questions de présentation de l'information financière relativement à l'acquisition de TD Cowen (auparavant, Cowen Inc.).
- Recevoir des mises à jour sur diverses questions de présentation de l'information financière et divers changements comptables, y compris des mises à jour sur l'avancement de la mise en œuvre d'IFRS 17 (« Contrats d'assurance »).
- Recevoir des mises à jour régulières de la part du chef du contentieux et du chef de la fiscalité sur des questions d'ordre réglementaire, juridique et fiscal.

Conformité

- Recevoir des comptes rendus sur le respect de la protection des consommateurs, notamment sur les faits nouveaux en matière de réglementation applicables.
- Examiner l'information à l'égard des vérifications de conformité, des questions de surveillance et des examens de réglementation, ainsi que des faits nouveaux en matière de réglementation.
- Recevoir des mises à jour régulières concernant les améliorations apportées au programme de gestion de la conformité à la réglementation de la banque.
- 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 de gestion de la conformité à la réglementation, 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'avancée des principales initiatives (notamment celles axées sur les capacités des données), la performance et l'efficacité au chapitre de l'exploitation, les principaux risques et les risques émergents ainsi que les faits nouveaux en matière de réglementation.
- Recevoir des mises à jour du chef de la lutte contre le blanchiment d'argent de la banque et des principaux dirigeants de l'équipe des projets sur l'amélioration de son programme de conformité à la loi des États-Unis intitulée *Bank Secrecy Act* et de lutte contre le blanchiment d'argent et l'avancée des principaux projets pour accroître l'efficacité des processus de contrôle de l'environnement.
- Conjointement avec le comité du risque, assister à une séance de formation donnée par un présentateur externe sur le contexte réglementaire actuel en matière de lutte contre les crimes financiers.

Gestion des ressources et des compétences

- Examiner les plans de relève, les objectifs de rendement et les évaluations de l'efficacité 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.
- Effectuer et examiner des évaluations de l'efficacité des fonctions de finances, d'audit interne, de conformité et de LBA.

Conformité à la loi et à la réglementation

- Examiner d'importantes questions relatives aux litiges et à l'application de la loi avec le chef du contentieux.

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 2023 de la banque (au www.sedarplus.ca ou au www.td.com/francais/investisseurs/accueilrapports-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; Karen E. Maidment; Keith G. Martell; Nancy G. Tower; et Ajay K. Virmani.

Indépendance

Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants

Réunions

9 au cours de l'exercice 2023 (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 2023

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 son appétit pour le risque; et
- fournir une tribune pour l'analyse 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 2023

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 intégrer davantage l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de la banque et renforcer la culture de gestion du risque de la banque et la compréhension organisationnelle de la façon dont la banque perçoit le risque, sa tolérance au risque et la hiérarchisation des décisions en fonction du risque.
- Examiner et commenter tout au long de l'année les mises à jour et les améliorations proposées de l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de la banque avant d'en recommander une version révisée à l'approbation du conseil.
- Examiner l'évaluation faite par la gestion des risques de la performance de la banque au chapitre des risques par rapport à son énoncé en matière d'appétit pour le risque de la banque et en faire un élément clé du processus de prise de 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

- Participer à des présentations approfondies sur la cybersécurité, y compris des mises à jour sur le contexte changeant des cybermenaces, les incidences des événements géopolitiques actuels, l'amélioration des contrôles et la gestion des cyber risques par des tiers.
- Examiner les comptes rendus de la direction sur la technologie; le risque de fraude; le risque lié aux initiés; le risque de marché et de liquidités; le risque de modèle et l'intelligence artificielle (IA), y compris les risques et les contrôles à l'égard de l'IA générative; les risques d'ordre environnemental, social et de gouvernance, y compris les changements climatiques; le risque d'exploitation; le risque lié au personnel/aux compétences; le risque lié à la lutte contre le blanchiment d'argent; et le risque de tiers.
- Recevoir des mises à jour sur le risque d'intégration et les structures de gouvernance se rapportant à l'acquisition de TD Cowen (auparavant, Cowen Inc.).
- 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 les stratégies de croissance de l'entreprise et 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 et approuver la délégation des limites en matière de risque et de crédit à la direction.
- Recevoir des rapports sur les programmes sur la résilience de l'exploitation de la banque.

Risques émergents

- Examiner les mises à jour sur les risques émergents du tableau de pointage sur les risques d'entreprise et discuter entre autres choses de l'inflation excessive, des taux d'intérêt à la hausse et du risque de récession; de la résilience d'exploitation; des risques géopolitiques; et des risques stratégiques de la conjoncture en évolution.
- Assister à une séance de formation donnée par un présentateur externe sur le cadre réglementaire actuel de lutte contre les crimes financiers, y compris les tendances émergentes, et les pratiques de gouvernance en matière de gestion des risques connexes.

Culture de la gestion du risque

- Continuer de veiller à ce que la banque soutienne une culture qui valorise la responsabilisation et la transmission des problèmes aux échelons supérieurs et leur règlement rapide, s'enrichisse des expériences passées et encourage la communication franche et la transparence dans tous les aspects de la prise de risques.

Activités de gestion des risques

- Examiner des exposés sur les activités de gestion du risque, y compris des rapports sur la conformité aux politiques de gestion des risques et aux limites de celles-ci; des mises à jour sur la réglementation; 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 l'incidence des risques liés à l'inflation et à la récession.
- Assister à des exposés par la direction sur des questions d'intérêt spécifiques, comme le risque environnemental et social, la résilience de l'exploitation, les réformes de Bâle III, la conformité à la réglementation et le risque lié à la conduite, le risque lié à la gestion des données et à la gouvernance des données, le risque de fraude, le risque lié aux tiers et le repérage des risques et des cas de contrôle.
- Recevoir des mises à jour exhaustives sur le risque de crédit, notamment sur les limites de concentration des actifs, l'immobilier commercial, l'état de préparation en cas de récession et les événements du marché courants.
- Recevoir des mises à jour sur l'avancement des projets et des initiatives d'importance pour l'entreprise et les processus d'évaluation des risques connexes.
- Superviser la fonction trésorerie et gestion du bilan, le risque de marché pour les activités de négociation et autres que de négociation, le risque de liquidités et les activités connexes.
- Conjointement avec le comité d'audit, recevoir une mise à jour sur les améliorations apportées par la banque à son programme de conformité à la loi intitulée *Bank Secrecy Act* et de lutte contre le blanchiment d'argent.
- Évaluer l'efficacité de la fonction gestion du risque ainsi que le caractère adéquat de son budget annuel et de son plan des ressources et approuver son mandat.
- 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 son 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.

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 100 Adelaide Street West, bureau 301 Toronto (Ontario) M5H 4H1 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) 416-595-9593 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 43006 Providence, RI 02940-3006 ou Computershare Trust Company, N.A. 150 Royal Street Canton, MA 02021 1-866-233-4836 ATS pour personnes malentendantes : 1-800-231-5469 Actionnaires à l'extérieur des États-Unis : 201-680-6578 ATS pour actionnaires à l'extérieur des États-Unis : 201-680-6610 www.computershare.com/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/ca/fr/la-propos-de-la-td/aux-investisseurs/investisseurs/renseignements-financiers/rapports-financiers/resultats-trimestriels). Les actionnaires inscrits peuvent choisir de ne plus recevoir d'exemplaires imprimés des 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 des exemplaires imprimés des rapports annuels.

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/2024), à l'adresse www.sedarplus.ca ou à l'adresse www.sec.gov. Vous pouvez aussi demander aux Relations avec les actionnaires de TD de vous en envoyer une copie imprimée par la poste.

Pour toutes les autres demandes de renseignements des actionnaires	Pour communiquer directement avec les administrateurs indépendants
<p>Veillez communiquer avec les Relations avec les actionnaires de TD,</p> <ul style="list-style-type: none"> Par téléphone au 416-944-6367 ou au 1-866-756-8936 Par la poste, à l'adresse suivante : La Banque Toronto-Dominion a/s Relations avec les actionnaires de TD C.P. 1, Toronto-Dominion Centre Toronto (Ontario) M5K 1A2 Par courriel, à l'adresse tdshinfo@td.com 	<p>Pour communiquer avec les administrateurs indépendants par l'intermédiaire du président du conseil :</p> <ul style="list-style-type: none"> Par la poste, à l'adresse suivante : M. Alan N. MacGibbon 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. MacGibbon aux fins de communication directe avec les administrateurs indépendants seront remis à M. MacGibbon.</p>

