



**LA BANQUE TORONTO-DOMINION**

**AVIS D'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES DÉTENTEURS D' ACTIONS ORDINAIRES  
ET CIRCULAIRE DE PROCURATION DE LA DIRECTION**

**Le 3 avril 2003**

**LA BANQUE TORONTO-DOMINION**  
**AVIS D'ASSEMBLÉE ANNUELLE**  
**DES DÉTENTEURS D' ACTIONS ORDINAIRES**

DATE : le jeudi 3 avril 2003

HEURE : 9 h 30 (heure normale de l'Est)

LIEU : London Convention Centre  
300 York Street  
London (Ontario)  
N6B 1P8

Ordre du jour :

1. recevoir les états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2002 ainsi que le rapport des vérificateurs s'y rapportant;
2. élire les administrateurs;
3. nommer les vérificateurs;
4. étudier certaines propositions soumises par des actionnaires et décrites à l'annexe A de la circulaire de procuration de la direction ci-jointe; et
5. traiter toute autre question qui peut être dûment soulevée à l'assemblée.

Le 18 février 2003, on comptait 647 958 691 actions ordinaires en circulation de la Banque, lesquelles, sous réserve des restrictions applicables de la *Loi sur les banques* (Canada) (la « Loi sur les banques »), donnaient droit de vote à l'égard de chacune des questions soumises au vote à l'assemblée.

Si vous ne pouvez être présent, nous vous prions de remplir et de signer le formulaire de procuration ci-joint et de le retourner dans l'enveloppe prévue à cette fin. Les procurations doivent être reçues par l'agent des transferts de la Banque, Compagnie Trust CIBC Mellon, par télécopieur au (416) 368-2502 ou au 200, Queen's Quay East, Unit 6, Toronto (Ontario) M5A 4K9 ou par le secrétaire de la Banque au moins 24 heures avant l'assemblée.

Toronto, le 25 février 2003

Par ordre du conseil d'administration  
(signé) C.A. MONTAGUE  
Vice-président à la direction,  
directeur du Service juridique et secrétaire

---

**Remarque : Les actionnaires qui désirent recevoir des états financiers trimestriels de la Banque au cours de 2003 doivent remplir et retourner la demande de rapports trimestriels ci-jointe.**

## **TABLE DES MATIÈRES**

1	<b>PARTIE I — RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE</b>
3	<b>PARTIE II — QUESTIONS PRÉSENTÉES À L'ASSEMBLÉE</b>
3	ÉTATS FINANCIERS
3	ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS
3	NOMINATION DES VÉRIFICATEURS
3	PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES
4	CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS
7	<b>PARTIE III — RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION</b>
12	<b>PARTIE IV — RAPPORT DU COMITÉ SUR LES RESSOURCES EN GESTION</b>
16	<b>PARTIE V — RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES</b>
16	COMPARAISON DU RENDEMENT TOTAL AUX ACTIONNAIRES SUR CINQ ANS
17	RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS
18	PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS
19	RÉGIE D'ENTREPRISE
20	APPROBATION DES ADMINISTRATEURS
21	<b>ANNEXE A — PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES</b>
30	<b>ANNEXE B — PROCÉDÉS EN MATIÈRE DE RÉGIE D'ENTREPRISE</b>

**LA BANQUE TORONTO-DOMINION**  
**CIRCULAIRE DE PROCURATION DE LA DIRECTION**

À moins d'indication contraire, tous les renseignements sont en date du 27 janvier 2003.

**La présente circulaire de procuration de la direction est établie en vue de la sollicitation, par la direction de La Banque Toronto-Dominion (la « Banque »), de procurations devant être utilisées à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque (l'« assemblée ») qui aura lieu à l'endroit, à l'heure et aux fins indiqués dans l'avis d'assemblée qui accompagne la présente circulaire de procuration de la direction.**

**PARTIE I — RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE**

**QUI PEUT VOTER**

Sauf dans le cas de certaines restrictions exposées ci-après à la rubrique intitulée « Restrictions relatives aux droits de vote », chaque actionnaire a droit à une voix pour chaque action ordinaire immatriculée en son nom le 18 février 2003.

Les actionnaires qui ont acquis leurs actions après le 18 février 2003 peuvent obtenir des droits de vote pourvu qu'ils demandent à la Banque, au plus tard 10 jours avant l'assemblée, d'ajouter leurs noms à la liste des votants et fournissent suffisamment de renseignements pour établir qu'ils sont propriétaires des actions ordinaires. Si les actions sont cédées et que le nouvel actionnaire obtient de tels droits, le détenteur de ces actions au 18 février 2003 n'est plus habilité à voter à l'égard des actions cédées.

Le 18 février 2003, on comptait 647 958 691 actions ordinaires en circulation de la Banque, lesquelles, sous réserve des restrictions applicables de la *Loi sur les banques* (Canada) (la « Loi sur les banques »), donnaient droit de vote à l'égard de chacune des questions soumises au vote à l'assemblée.

Aux termes de la Loi sur les banques, il est interdit à une personne ou entité d'être propriétaire de plus de 10 % des actions ordinaires de la Banque, sans une approbation conformément aux dispositions de la Loi sur les banques. À la connaissance des administrateurs et dirigeants de la Banque, aucune personne n'est propriétaire de plus de 10 % des actions ordinaires de la Banque ni n'exerce le contrôle à l'égard de telles actions.

**RESTRICTIONS RELATIVES AUX DROITS DE VOTE**

La Loi sur les banques interdit à tout actionnaire d'exercer les droits de vote à l'égard des actions qui sont détenues en propriété véritable par le gouvernement du Canada ou d'une province, le gouvernement d'un pays étranger ou toute subdivision politique d'un pays étranger ou un organisme de l'une ou l'autre de ces entités. La Loi sur les banques interdit également que soient exercés les droits de vote à l'égard d'actions qui sont détenues en violation de la Loi sur les banques. Pour plus de renseignements au sujet des restrictions relatives aux droits de vote, veuillez communiquer avec le secrétaire de la Banque.

**DEUX MANIÈRES DE VOTER**

Les actionnaires habilités à voter peuvent le faire en personne à l'assemblée. **Les actionnaires qui ne seront pas présents à l'assemblée peuvent autoriser une autre personne, appelée un fondé de pouvoir, à assister à l'assemblée et à voter pour leur compte.** Tout formulaire de procuration légal peut être utilisé et un formulaire de procuration est fourni avec la présente circulaire de procuration de la direction pour les actionnaires admissibles.

Si une personne détient des actions en propriété véritable mais qu'elle n'est pas un actionnaire inscrit, ce qui signifie que ses actions sont détenues au nom d'un prête-nom, la procédure de vote est exposée à la rubrique intitulée « Détenteurs non inscrits ».

**VOTE DU FONDÉ DE POUVOIR**

L'actionnaire peut donner des directives de vote à l'égard des questions indiquées ci-dessous en cochant les cases pertinentes sur le formulaire de procuration, et le fondé de pouvoir sera tenu de voter de cette manière. S'il n'y a aucune inscription dans les cases, le fondé de pouvoir peut exercer les droits de vote afférents aux actions comme il le juge à propos. **Si l'actionnaire nomme la ou les personnes désignées dans le formulaire de**

**procuration ci-joint à titre de fondé de pouvoir, à moins d'indication contraire, les droits de vote afférents aux actions de l'actionnaire seront exercés à l'assemblée de la façon suivante :**

**POUR l'élection à titre d'administrateurs des candidats dont le nom figure dans la présente circulaire de procuration de la direction;**

**POUR la nomination d'Ernst & Young s.r.l. et de PricewaterhouseCoopers s.r.l. à titre de vérificateurs;**

**CONTRE les propositions des actionnaires décrites à l'annexe A.**

Le formulaire de procuration ci-joint donne aux personnes qui y sont nommées le pouvoir de voter à leur gré à l'égard des modifications ou changements apportés aux questions indiquées dans la présente circulaire de procuration de la direction.

En date de l'impression de la présente circulaire de procuration de la direction, la direction n'est au courant d'aucune autre question qui pourrait être soumise à l'assemblée. Toutefois, si l'assemblée est dûment saisie d'autres questions, il est prévu que la personne nommée à titre de fondé de pouvoir exercera ses droits de vote à l'égard de ces questions de la manière qu'elle juge appropriée à son gré.

### **QUI PEUT ÊTRE FONDÉ DE POUVOIR**

Les personnes nommées à titre de fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ci-joint sont des dirigeants de la Banque. **Chaque actionnaire qui désire nommer une autre personne pour le représenter à l'assemblée peut le faire, soit en insérant le nom de cette personne dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire de procuration et en biffant les noms qui y sont imprimés, soit en remplissant un autre formulaire de procuration convenable et en le remettant à Compagnie Trust CIBC Mellon, ou au secrétaire de la Banque, au moins 24 heures avant l'assemblée.**

### **RÉVOCATION DE LA PROCURATION**

L'actionnaire qui signe et retourne le formulaire de procuration ci-joint peut le révoquer en remettant un avis écrit au secrétaire de la Banque au plus tard le 2 avril 2003, ou au président de l'assemblée avant le début de l'assemblée. L'avis écrit doit indiquer clairement que l'actionnaire désire révoquer la procuration.

### **SOLLICITATION DE PROCURATIONS PAR LA BANQUE**

La Banque demande aux actionnaires de retourner le formulaire de procuration. La sollicitation de procurations par la Banque se fera principalement par la poste. Le retour des procurations peut également être sollicité par des employés de la Banque. La Banque assumera le coût de la sollicitation.

### **CONFIDENTIALITÉ DU SCRUTIN**

Les procurations sont comptabilisées et totalisées par Compagnie Trust CIBC Mellon, l'agent des transferts de la Banque, et ne sont pas soumises à la direction de la Banque à moins qu'un actionnaire n'ait clairement l'intention de communiquer ses observations à la Banque ou que des exigences d'ordre juridique ne le justifient. Les actionnaires qui préfèrent que leur avoir et leur vote restent absolument confidentiels peuvent faire inscrire leurs actions au nom d'un prête-nom.

### **DÉTENTEURS NON INSCRITS**

Un détenteur non inscrit qui détient en propriété véritable des actions au nom d'un prête-nom, tel qu'une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières ou un fiduciaire et, par conséquent, qui n'a pas fait inscrire les actions à son propre nom peut exercer les droits de vote soit en personne (comme il est décrit au paragraphe suivant) ou par procuration. Tel que requis par la législation canadienne en valeurs mobilières, le détenteur non inscrit recevra du prête-nom soit une demande de directives de vote ou un formulaire de procuration pour le nombre d'actions détenues. Pour exercer les droits de vote afférents aux actions, le détenteur non inscrit doit suivre la demande de directives de vote ou le formulaire de procuration fourni par le prête-nom.

Étant donné que la Banque a un accès restreint aux noms ou aux avoirs de ses détenteurs non inscrits, pour voter en personne à l'assemblée, le détenteur non inscrit doit procéder de la manière indiquée ci-après. Le

détenteur non inscrit doit insérer son propre nom dans l'espace réservé à cette fin sur la demande de directives de vote ou le formulaire de procuration afin de nommer le détenteur non inscrit à titre de fondé de pouvoir et doit retourner le document dans l'enveloppe fournie. Aucune autre partie du formulaire ne doit être remplie étant donné que le vote du détenteur non inscrit sera alors pris à l'assemblée.

## **RÉSULTATS DU VOTE**

Une majorité simple des voix exprimées, en personne ou par procuration, est requise à l'égard de chacune des questions indiquées dans la présente circulaire de procuration de la direction.

## **PARTIE II — QUESTIONS PRÉSENTÉES À L'ASSEMBLÉE**

### **ÉTATS FINANCIERS**

L'état annuel de la Banque au 31 octobre 2002, qui est inclus dans le rapport annuel 2002 de la Banque en tant qu'états financiers consolidés, est posté aux actionnaires avec la présente circulaire de procuration de la direction. L'état annuel et le rapport des vérificateurs seront soumis aux actionnaires à l'assemblée.

### **ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS**

Le nombre d'administrateurs de la Banque à élire à l'assemblée est de 16. Chaque administrateur sera élu pour un mandat qui prendra fin à la prochaine assemblée annuelle.

Les candidats proposés à l'élection à titre d'administrateurs de la Banque sont indiqués à la page 3 sous la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs ». Ils sont tous actuellement administrateurs de la Banque, sauf MM. Bolton et Prezzano qui sont proposés comme de nouveaux candidats aux postes d'administrateurs.

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

### **NOMINATION DES VÉRIFICATEURS**

La Loi sur les banques prévoit que les actionnaires peuvent nommer deux cabinets d'experts-comptables. Les administrateurs de la Banque proposent qu'Ernst & Young s.r.l. et PricewaterhouseCoopers s.r.l. soient nommés vérificateurs jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. À moins d'indication contraire, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter POUR la nomination d'Ernst & Young s.r.l. et de PricewaterhouseCoopers s.r.l.

Au cours des cinq exercices terminés le 31 octobre 2002, Ernst & Young s.r.l., PricewaterhouseCoopers s.r.l. et KPMG s.r.l. ont occupé la fonction de vérificateurs de la Banque, conformément à la Loi sur les banques.

L'information relative à la rémunération versée aux vérificateurs figure à la page 38 du rapport annuel 2002 de la Banque. Sous la rubrique intitulée « Surveillance de la vérification » à la page 21 de la présente circulaire de procuration de la direction figure de l'information supplémentaire concernant les restrictions relatives à l'utilisation des vérificateurs pour des services autres que de vérification.

### **PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES**

L'annexe A jointe à la présente circulaire de procuration de la direction comporte dix propositions d'actionnaires qui ont été soumises à l'assemblée et l'explication par le conseil d'administration de ses motifs d'opposition à ces propositions. Si ces propositions sont soumises à l'assemblée, à moins d'indication contraire, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter CONTRE chacune de ces propositions.

## CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

Le tableau ci-dessous présente les renseignements suivants sur chacun des candidats aux postes d'administrateurs : l'âge, la municipalité de résidence, le poste principal actuel et les différents postes principaux au cours des cinq dernières années, le cas échéant; la dernière fonction ou le dernier poste important auprès de la Banque, le cas échéant; une brève description de ses principaux postes d'administrateur, des associations dont il est membre et de sa formation; le nombre d'actions de la Banque qu'il détient, directement ou indirectement, à titre de propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerce un contrôle ou une emprise; ainsi que le nombre d'unités différées en actions (« UDA ») créditées à chaque candidat.







Pour chaque candidat qui est actuellement administrateur de la Banque, le tableau indique de plus : la date à laquelle il est devenu administrateur de la Banque; le ou les comités du conseil dont il est actuellement membre; et le nombre de présences aux réunions du conseil et de ses comités au cours des 12 mois terminés le 31 octobre 2002. Durant cette période, les comités du conseil ont tenu 24 réunions, réparties comme suit : vérification et gestion des risques (CVGR) (9), régie d'entreprise (CRE) (6) et ressources en gestion (CRG) (9).

<u>Candidat au poste d'administrateur</u>	<u>Administrateur depuis</u>	<u>Actions détenues</u>	<u>Nombre de présences aux réunions</u>	
			<u>Conseil</u>	<u>Comités</u>
 <p>HUGH J. BOLTON . . . . . Nouveau candidat</p> <p>M. Hugh J. Bolton, 64 ans, réside à Edmonton (Alberta). M. Bolton est le président non dirigeant du conseil d'administration d'EPCOR Utilities Inc., société énergétique intégrée, et est membre du conseil de certaines de ses filiales. Avant sa nomination à titre de président du conseil d'EPCOR Utilities Inc. le 1<sup>er</sup> janvier 2000 et après sa retraite en qualité de président du conseil et chef de la direction et d'associé de Coopers &amp; Lybrand Canada, comptables agréés, respectivement les 1<sup>er</sup> janvier et 30 novembre 1998, M. Bolton était conseiller financier et administrateur de sociétés. M. Bolton est de plus président du conseil d'administration de Matrikon Inc. et est administrateur de Teck Cominco Limited. M. Bolton détient un diplôme de premier cycle en économie de l'Université de l'Alberta. M. Bolton est comptable agréé et Fellow de l'Alberta Institute of Chartered Accountants.</p>		Néant	s.o.	s.o.
 <p>W. EDMUND CLARK . . . . . Août 2000</p> <p>M. W. Edmund Clark, 55 ans, réside à Toronto (Ontario). M. Clark est président et chef de la direction de la Banque. Avant le 20 décembre 2002, il était président et chef de l'exploitation de la Banque. M. Clark s'est joint à la Banque lorsque cette dernière a fait l'acquisition de Services financiers CT inc. le 1<sup>er</sup> février 2000, date à laquelle il était président et chef de la direction de Services financiers CT inc., d'Hypothèques Trustco Canada et de La Société Canada Trust. M. Clark détient un diplôme de premier cycle de l'Université de Toronto et a obtenu sa maîtrise et son doctorat de l'Université Harvard.</p>		5 000 ordinaires 204 994 UDA	12/12	s.o.
 <p>MARSHALL A. COHEN<sup>2)3)4)</sup> . . . . . Février 1992</p> <p>M. Marshall A. Cohen, 67 ans, réside à Toronto (Ontario). M. Cohen est avocat chez Cassels, Brock &amp; Blackwell, cabinet d'avocats. M. Cohen est également administrateur d'un certain nombre d'autres entreprises, dont Barrick Gold Corporation, American International Group, Inc., Lafarge Corporation, Premcor Inc. et Collins &amp; Aikman Corporation. M. Cohen détient un diplôme de premier cycle de l'Université de Toronto, un diplôme en droit de l'Osgoode Hall Law School et une maîtrise en droit de l'Université York. M. Cohen détient de plus un doctorat honorifique en droit de l'Université York et a été nommé Officier de l'Ordre du Canada en 1992.</p>		12 459 ordinaires 8 619 UDA	12/12	6/6 CRE 6/6 CRG <sup>8)</sup>
 <p>WENDY K. DOBSON<sup>1)2)</sup> . . . . . Octobre 1990</p> <p>M<sup>me</sup> Wendy K. Dobson, 61 ans, réside à Uxbridge (Ontario). M<sup>me</sup> Dobson est professeur et directrice de l'Institute for International Business de la Joseph L. Rotman School of Management de l'Université de Toronto. M<sup>me</sup> Dobson est administratrice de MDS Inc., de TransCanada Pipelines Limited et de DuPont Canada Inc. Elle détient un diplôme de premier cycle de l'Université de la Colombie-Britannique, deux maîtrises de l'Université Harvard et un doctorat en économie de l'Université Princeton.</p>		6 342 ordinaires 3 333 UDA	12/12	9/9 CVGR <sup>5)</sup>



<u>Candidat au poste d'administrateur</u>	<u>Administrateur depuis</u>	<u>Actions détenues</u>	<u>Nombre de présences aux réunions</u>	
			<u>Conseil</u>	<u>Comités</u>
 <p>DARREN ENTWISTLE<sup>2)</sup> . . . . .</p> <p>M. Darren Entwistle, 40 ans, réside à Vancouver (Colombie-Britannique). M. Entwistle est président et chef de la direction de TELUS Corporation, entreprise de télécommunications, et est membre de son conseil d'administration. Avant de se joindre à TELUS Corporation en juillet 2000, M. Entwistle a occupé divers postes dans le secteur des télécommunications, notamment chez Cable &amp; Wireless Communications plc. M. Entwistle détient une maîtrise en administration des affaires de l'Université McGill.</p>	Novembre 2001	1 004 ordinaires	10/12	7/8 CVGR <sup>5)</sup>
 <p>HENRY H. KETCHAM<sup>1)</sup> . . . . .</p> <p>M. Henry H. Ketcham, 53 ans, réside à Vancouver (Colombie-Britannique). M. Ketcham est président du conseil, président et chef de la direction de West Fraser Timber Co. Ltd., société de produits forestiers intégrée. M. Ketcham est également administrateur d'Hollinger Inc. M. Ketcham détient un diplôme de premier cycle de l'Université Brown.</p>	Janvier 1999	1 000 ordinaires 6 580 UDA	12/12	9/9 CVGR <sup>5)</sup>
 <p>PIERRE H. LESSARD<sup>1)3)</sup> . . . . .</p> <p>M. Pierre H. Lessard, 60 ans, réside à Ville-Mont-Royal (Québec). M. Lessard est président et chef de la direction de Métro Inc., distributeur de produits alimentaires, et est membre de son conseil d'administration. M. Lessard est également administrateur d'un certain nombre d'autres entreprises, dont Groupe SNC-Lavalin Inc. M. Lessard détient un diplôme de premier cycle et une maîtrise de l'Université Laval ainsi qu'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School. M. Lessard est comptable agréé et Fellow de l'Ordre des comptables agréés du Québec.</p>	Octobre 1997	7 000 ordinaires 7 944 UDA	11/12	6/9 CVGR <sup>5)</sup> 6/6 CRE
 <p>BRIAN F. MACNEILL<sup>1)4)</sup> . . . . .</p> <p>M. Brian F. MacNeill, 63 ans, réside à Calgary (Alberta). M. MacNeill est le président non dirigeant du conseil de Petro-Canada, société pétrolière et gazière intégrée. M. MacNeill avait été président et chef de la direction d'Enbridge Inc. (auparavant IPL Énergie Inc.) depuis avril 1991 et a abandonné le poste de président en septembre 2000 et celui de chef de la direction en janvier 2001. M. MacNeill est également administrateur d'un certain nombre d'autres entreprises, dont Enbridge Inc., Dofasco Inc., Western Oil Sands Inc., West Fraser Timber Co. Ltd., Sears Canada Inc., TELUS Corporation et Veritas DGC Inc. M. MacNeill détient un diplôme de premier cycle en commerce de la Montana State University et le titre de Certified Public Accountant aux États-Unis. M. MacNeill est comptable agréé et Fellow de l'Alberta Institute of Chartered Accountants.</p>	Août 1994	8 873 ordinaires 5 747 UDA	11/12	9/9 CVGR <sup>5)</sup> 9/9 CRG
 <p>ROGER PHILLIPS<sup>1)2)4)</sup> . . . . .</p> <p>M. Roger Phillips, 63 ans, réside à Regina (Saskatchewan). M. Phillips est administrateur de sociétés et président et chef de la direction retraité d'IPSCO Inc., société de fabrication d'acier. Il a occupé ce poste à partir de 1982 jusqu'à sa retraite en janvier 2002. Il est également administrateur d'un certain nombre d'autres entreprises, dont Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique, Fording Inc., Compagnie pétrolière impériale Ltée et Cleveland-Cliffs Inc. M. Phillips détient un diplôme de premier cycle en physique et mathématiques de l'Université McGill. M. Phillips a été nommé Officier de l'Ordre du Canada en 1999 et s'est vu octroyer l'Ordre du mérite de la Saskatchewan en 2002.</p>	Février 1994	14 000 ordinaires 7 714 UDA	11/12	9/9 CRG
 <p>WILBUR J. PREZZANO . . . . .</p> <p>M. Wilbur J. Prezzano, 62 ans, réside à Charleston (Caroline du Sud). M. Prezzano est administrateur de sociétés et ex-vice-président du conseil d'Eastman Kodak Company, société de produits et services d'imagerie. M. Prezzano est administrateur d'un certain nombre d'entreprises, dont Lance, Inc. et Roper Industries, Inc. M. Prezzano détient un diplôme de premier cycle en économie et une maîtrise en administration des affaires, qu'il a dans les deux cas obtenus de la Wharton School de l'University of Pennsylvania.</p>	Nouveau candidat	1 000	s.o.	s.o.



<u>Candidat au poste d'administrateur</u>	<u>Administrateur depuis</u>	<u>Actions détenues</u>	<u>Nombre de présences aux réunions</u>	
			<u>Conseil</u>	<u>Comités</u>
 <p>EDWARD S. ROGERS<sup>3)</sup> . . . . .</p> <p>M. Edward S. Rogers, 69 ans, réside à Toronto (Ontario). M. Rogers est président et chef de la direction de Rogers Communications Inc., société de communications diversifiée, et est membre de son conseil d'administration ainsi que du conseil d'administration de certaines de ses filiales. M. Rogers est également administrateur d'un certain nombre d'autres entreprises, dont Gage Learning Corporation, Cable Television Laboratories, Inc., l'Association canadienne de télévision par câble, The Hull Group et The Toronto Blue Jays. M. Rogers détient un diplôme de premier cycle de l'Université de Toronto et un diplôme en droit de l'Osgoode Hall Law School. M. Rogers s'est vu octroyer de nombreux grades honorifiques et a été nommé Officier de l'Ordre du Canada en 1990.</p>	Août 1989	35 681 ordinaires	12/12	6/6] CRE
 <p>HELEN K. SINCLAIR<sup>2)</sup> . . . . .</p> <p>M<sup>me</sup> Helen K. Sinclair, 51 ans, réside à Toronto (Ontario). M<sup>me</sup> Sinclair est la fondatrice et chef de la direction de BankWorks Trading Inc., société de logiciels et produits didactiques, et est membre de son conseil d'administration. M<sup>me</sup> Sinclair est également administratrice d'un certain nombre d'autres entreprises, dont McCain Capital Corporation, L'Office d'investissement du régime de pensions du Canada et Davis + Henderson G.P. Inc. M<sup>me</sup> Sinclair détient un diplôme de premier cycle de l'Université York et une maîtrise de l'Université de Toronto, dans les deux cas en économie. Elle est diplômée de l'Advanced Management Program de la Harvard Business School.</p>	Juin 1996	6 147 ordinaires 2 857 UDA	11/12	9/9 CVGR <sup>5)</sup>
 <p>DONALD R. SOBEY<sup>4)</sup> . . . . .</p> <p>M. Donald R. Sobey, 68 ans, réside à Stellarton (Nouvelle-Écosse). M. Sobey est président du conseil d'Empire Company Limited, société de portefeuille de placements, et est membre de son conseil d'administration. M. Sobey est également administrateur d'un certain nombre d'autres entreprises, dont Alliance Atlantis Communications Inc., Highliner Foods Ltd., Sobey's Canada Inc. et Traders Classified Media N.V. M. Sobey a de plus été administrateur de la Banque de mai 1978 à janvier 1992. M. Sobey détient un diplôme de premier cycle en commerce de l'Université Queen's et un grade honorifique en droit de l'Université Dalhousie.</p>	Octobre 1992	327 256 ordinaires 7 652 UDA	11/12	8/9 CRG
 <p>MICHAEL D. SOPKO<sup>3)</sup> . . . . .</p> <p>M. Michael D. Sopko, 64 ans, réside à Oakville (Ontario). M. Sopko est administrateur et président du conseil et chef de la direction retraité d'Inco Limitée, société de métaux primaires et de produits de métal façonnés. Du 25 avril 2001 au 17 avril 2002, il a été le président du conseil non dirigeant d'Inco et avant le 25 avril 2001, il a agi en qualité de président du conseil et chef de la direction. M. Sopko est également administrateur d'un certain nombre d'autres entreprises, dont Co-Steel Inc. M. Sopko détient un diplôme de premier cycle, une maîtrise et un doctorat en génie métallurgique de l'Université McGill.</p>	Août 1992	11 337 ordinaires	12/12	6/6 CRE
 <p>JOHN M. THOMPSON<sup>3)4)</sup> . . . . .</p> <p>M. John M. Thompson, 60 ans, réside à Greenwich (Connecticut) et a également une résidence à Toronto (Ontario). M. Thompson est administrateur de sociétés et vice-président du conseil retraité d'IBM Corporation, société de matériel, logiciels et services informatiques, poste qu'il a occupé d'août 2000 à septembre 2002. Auparavant, M. Thompson avait occupé divers postes au sein de la haute direction d'IBM. M. Thompson est également administrateur de la Robert Mondavi Corporation et de The Thomson Corporation. M. Thompson détient un diplôme de premier cycle en sciences de l'ingénieur de l'Université Western Ontario et a terminé les programmes en gestion supérieure de la Richard Ivey School de l'Université Western Ontario et de la Kellogg Graduate School of Business de la Northwestern University.</p>	Août 1988	27 443 ordinaires	12/12	2/2 CRE <sup>7)</sup> 9/9 CRG
 <p>RICHARD M. THOMSON . . . . .</p> <p>M. Richard M. Thomson, 69 ans, réside à Toronto (Ontario). M. Thomson est l'ancien président du conseil et chef de la direction de la Banque. M. Thomson est également administrateur d'un certain nombre d'autres entreprises, dont Inco Limitée, L'Office d'investissement du régime de pensions du Canada, Ontario Power Generation Inc., S.C. Johnson and Son, Inc., Stuart Energy Systems Inc., Prudential Financial Inc., The Thomson Corporation et Trizec Properties, Inc. et est président du conseil de Nexen Inc. M. Thomson détient un diplôme de premier cycle en génie de l'Université de Toronto, une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School et il a terminé le Fellow's Course in Banking à l'Université Queen's. M. Thomson a été nommé Officier de l'Ordre du Canada en 1998.</p>	Avril 1971	359 083 ordinaires 5 270 UDA	10/12	1/1 CVGR <sup>9)</sup>

1) Membre actuel du comité de vérification (faisant auparavant partie du comité de vérification et de gestion des risques).

- 2) Membre actuel du comité des risques (faisait auparavant partie du comité de vérification et de gestion des risques).
- 3) Membre actuel du comité de régie d'entreprise.
- 4) Membre actuel du comité sur les ressources en gestion.
- 5) Le comité de vérification et de gestion des risques a été divisé pour donner le comité de vérification et le comité des risques à partir du 12 décembre 2002.
- 6) M. Entwistle s'est joint au comité de vérification et de gestion des risques à compter du 14 novembre 2001.
- 7) M. Thompson s'est joint au comité de régie d'entreprise à compter du 22 août 2002.
- 8) M. Cohen s'est joint au comité sur les ressources en gestion à compter du 13 décembre 2001.
- 9) Était présent sur invitation du comité.

Sauf tel que divulgué dans le tableau ci-dessus, tous les candidats aux postes d'administrateurs à élire à l'assemblée ont occupé leurs postes ou d'autres postes de direction auprès des mêmes sociétés ou organismes, de leurs devanciers ou de sociétés ou d'organismes associés au cours des cinq dernières années. M. A. Charles Baillie qui agissait en qualité d'administrateur depuis septembre 1994 et M<sup>me</sup> Eleanor R. Clitheroe qui agissait en qualité d'administratrice depuis mai 1999 ne seront pas de nouveau candidats aux postes d'administrateurs à élire à l'assemblée. Au cours des 12 mois terminés le 31 octobre 2002, M. Baillie a été présent aux 12 réunions du conseil et M<sup>me</sup> Clitheroe a été présente aux 12 réunions du conseil ainsi qu'aux six réunions du comité de régie d'entreprise. M. G. Montegu Black, qui agissait en qualité d'administrateur depuis août 1978, est décédé en janvier 2002. M. Black n'a été présent à aucune des réunions du conseil ou de ses comités au cours des 12 mois terminés le 31 octobre 2002.

### PARTIE III — RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

#### TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA RÉMUNÉRATION

Nom et poste principal	Exercice	Rémunération annuelle			Rémunération à long terme			
		Salaire pour l'exercice financier (\$)	Primes (\$)	Autre rémunération annuelle <sup>2)</sup> (\$)	Gratifications		Versements	
					Titres faisant l'objet d'options/DPVA octroyés (N <sup>bre</sup> )	Actions subalternes ou unités d'actions subalternes (\$)	Versements aux termes du RILT (\$)	Toute autre rémunération <sup>3)</sup> (\$)
A.C. BAILLIE <sup>15)</sup> Président du conseil et chef de la direction	2002	1 340 822 \$	0 \$	53 616 \$	450 300 <sup>4)</sup>	—	—	2 889 \$
	2001	1 270 411 \$	3 325 000 \$	2 117 \$	410 100	—	—	4 104 \$
	2000	1 089 874 \$	3 500 000 \$	6 220 \$	309 000	—	—	3 496 \$
W.E. CLARK <sup>15)</sup> Président et chef de l'exploitation	2002	1 041 405 \$	0 \$	—	307 500 <sup>4)</sup>	—	—	3 343 \$
	2001	988 730 \$	2 600 000 \$	—	241 100	—	—	1 511 086 \$ <sup>8)</sup>
	2000	646 923 \$	1 875 000 \$ <sup>6)</sup>	—	511 800 <sup>7)</sup>	1 000 500 \$ <sup>5)</sup>	—	1 511 923 \$ <sup>9)</sup>
D.A. WRIGHT <sup>16)</sup> Président délégué du conseil	2002	800 000 \$	0 \$	—	135 000 <sup>4)</sup>	999 999 \$ <sup>5)</sup>	8 867 481 \$ <sup>12)</sup>	1 369 \$
	2001	413 384 \$	8 600 000 \$	71 460 \$	—	—	5 702 116 \$ <sup>11)</sup>	1 458 \$
	2000	419 399 \$	8 000 000 \$	3 631 \$	—	—	2 078 725 \$ <sup>10)</sup>	1 350 \$
A.S. ROSEN Vice-présidente du conseil	2002	378 904 \$	600 000 \$ <sup>1)</sup>	—	—	—	3 420 314 \$ <sup>14)</sup>	810 \$
	2001	142 240 \$	1 416 500 \$	—	—	5 018 100 \$ <sup>5)</sup>	2 434 763 \$ <sup>13)</sup>	630 \$
	2000	185 000 \$	2 500 000 \$	—	—	—	1 579 831 \$ <sup>10)</sup>	599 \$
F.J. TOMCZYK Vice-président du conseil	2002	400 279 \$	600 000 \$ <sup>1)</sup>	—	46 900 <sup>4)</sup>	159 986 \$ <sup>5)</sup>	—	843 \$
	2001	300 000 \$	750 000 \$	7 683 \$	32 400	—	—	877 \$
	2000	299 247 \$	416 667 \$ <sup>6)</sup>	4 496 \$	37 100	150 570 \$ <sup>5)</sup>	—	633 \$

#### Notes relatives au tableau récapitulatif de la rémunération

- 1) Octroyées le 12 décembre 2002.
- 2) La valeur des avantages, directs et indirects, de chaque dirigeant désigné est inférieure au moindre de 50 000 \$ ou de 10 % du total du salaire annuel et des primes, sauf que pour 2002 le montant indiqué pour M. Baillie comprend des honoraires professionnels et des frais d'adhésion totalisant 53 616 \$ et pour 2001 le montant indiqué pour M. Wright comprend des honoraires professionnels et des frais d'adhésion totalisant 71 460 \$. Les autres montants figurant dans cette colonne représentent les avantages imposables sur des prêts à taux réduit pour 2001 et 2000.
- 3) Tous les chiffres de cette colonne (sauf à l'égard de M. Clark tel qu'expliqué aux notes 8 et 9) représentent les primes et les taxes de vente provinciales applicables versées par la Banque pour une assurance-vie temporaire pour chaque dirigeant désigné.

- 4) Octroyées le 13 décembre 2001, sauf dans le cas de M. Wright à qui des options ont été octroyées le 24 janvier 2002.
- 5) Les chiffres du tableau ci-dessus indiquent la valeur à la date de l'octroi. Il n'y a pas de versement d'équivalents de dividendes sur ces unités. Les unités sont rachetées au troisième anniversaire. Le total des avoirs et de la valeur des unités d'actions subalternes pour l'ensemble des dirigeants désignés au 31 octobre 2002 s'établit comme suit :

	<u>N<sup>bre</sup> d'unités</u>	<u>Valeur au 31 octobre 2002</u>
A.C. Baillie . . . . .	11 000	351 582 \$
W.E. Clark . . . . .	27 600	882 151 \$
D.A. Wright . . . . .	23 310	689 953 \$
A.S. Rosen . . . . .	129 000	4 123 098 \$
F.J. Tomczyk . . . . .	8 104	249 795 \$

La gratification de M<sup>me</sup> Rosen en 2001 a été établie aux fins de la transition de sa rémunération de Valeurs Mobilières TD à la Banque.

- 6) Le montant reçu représente <sup>10</sup>/<sub>12</sub> de l'octroi annualisé de M. Clark de 2 250 000 \$ et <sup>10</sup>/<sub>12</sub> de l'octroi annualisé de M. Tomczyk de 500 000 \$.
- 7) Octroyées le 1<sup>er</sup> février 2000 (231 800) et le 6 juillet 2000 (280 000).
- 8) Une somme de 11 086 \$ de ce montant représente les primes et les taxes de vente provinciales applicables versées par la Banque pour une assurance-vie temporaire de M. Clark. Le reste représente un paiement fait à M. Clark le 1<sup>er</sup> février 2001. Le paiement a été fait sous forme d'unités différées en actions.
- 9) Une somme de 11 923 \$ de ce montant représente les primes et les taxes de vente provinciales applicables versées par la Banque pour l'assurance-vie temporaire de M. Clark. Le reste représente un paiement fait à M. Clark le 1<sup>er</sup> février 2000 au début de son emploi. Le paiement a été fait sous forme d'unités différées en actions.
- 10) Versés aux termes d'octrois du régime de capital à long terme effectués en 1997.
- 11) 4 729 298 \$ versés aux termes d'octrois du régime de capital à long terme effectués en 1998 et 972 818 \$ versés aux termes d'octrois du régime de capital à long terme effectués en 2000.
- 12) 6 355 685 \$ versés aux termes d'octrois du régime de capital à long terme effectués en 1999, 623 392 \$ versés aux termes d'octrois du régime de capital à long terme effectués en 2000 et 1 888 404 \$ versés aux termes d'octrois du régime de capital à long terme effectués en 2001.
- 13) 2 059 533 \$ versés aux termes d'octrois du régime de capital à long terme effectués en 1998 et 375 230 \$ versés aux termes d'octrois du régime de capital à long terme effectués en 2000.
- 14) 2 451 479 \$ versés aux termes d'octrois du régime de capital à long terme effectués en 1999, 240 451 \$ versés aux termes d'octrois du régime de capital à long terme effectués en 2000 et 728 384 \$ versés aux termes d'octrois du régime de capital à long terme effectués en 2001.
- 15) M. Clark assume la fonction de chef de la direction depuis le 20 décembre 2002.
- 16) M. Wright a quitté la Banque à compter du 30 novembre 2002.

### OPTIONS/DPVA OCTROYÉS AU COURS DU DERNIER EXERCICE FINANCIER TERMINÉ

<u>Nom</u>	<u>Titres faisant l'objet d'options/DPVA octroyés</u>	<u>% du total des options/DPVA octroyés aux employés</u>	<u>Prix de levée/ d'exercice ou de base (\$/titre)</u>	<u>Cours des titres sous-jacents aux options/DPVA à la date de l'octroi (\$/titre)</u>	<u>Date d'expiration des octrois</u>
A.C. BAILLIE . . . . .	450 300 <sup>1)</sup>	9,6 % <sup>2)</sup>	40,98 \$	40,98 \$	13 décembre 2011
W.E. CLARK . . . . .	307 500 <sup>1)</sup>	6,5 % <sup>2)</sup>	40,08 \$	40,98 \$	13 décembre 2011
D.A. WRIGHT . . . . .	135 000 <sup>1)</sup>	2,9 % <sup>2)</sup>	42,90 \$	42,90 \$	24 janvier 2012
A.S. ROSEN . . . . .	—	—	—	—	—
F.J. TOMCZYK . . . . .	46 900 <sup>1)</sup>	1,0 % <sup>2)</sup>	40,98 \$	40,98 \$	13 décembre 2011

#### Notes relatives au tableau des options/DPVA octroyés

- 1) Des options pour l'exercice 2002 ont été octroyées le 13 décembre 2001 (sauf dans le cas de M. Wright qui s'est vu octroyer des options le 24 janvier 2002) pour des actions ordinaires de la Banque. La première tranche de 25 % des options peut être levée après un an, la deuxième tranche de 25 % après deux ans, la troisième tranche de 25 % après trois ans, et la dernière tranche de 25 % après quatre ans.
- 2) Pourcentage des options octroyées aux employés de la Banque pour acheter des actions ordinaires de la Banque.

**TOTAL DES OPTIONS LEVÉES/DPVA EXERCÉS AU COURS DU DERNIER EXERCICE FINANCIER  
TERMINÉ ET VALEURS DES OPTIONS/DPVA EN FIN D'EXERCICE FINANCIER**

Nom	Titres acquis lors de la levée/de l'exercice (N <sup>bre</sup> )	Valeur totale réalisée (\$)	Options non levées/DPVA non exercés en fin d'exercice financier <sup>1)</sup> (N <sup>bre</sup> )		Valeur des options non levées/DPVA non exercés en jeu en fin d'exercice financier <sup>2)</sup> (\$)	
			Pouvant être levées ou exercés	Ne pouvant être levées ou exercés	Pouvant être levées ou exercés	Ne pouvant être levées ou exercés
			A.C. BAILLIE . . . . .	0	0 \$	1 718 808
W.E. CLARK . . . . .	0	0 \$	432 075	628 325	0 \$	0 \$
D.A. WRIGHT . . . . .	5 000	150 875 \$	0	135 000	0 \$	0 \$
A.S. ROSEN . . . . .	0	0 \$	40 000	0	762 740 \$	0 \$
F.J. TOMCZYK . . . . .	0	0 \$	26 650	89 750	0 \$	0 \$

**Notes relatives au tableau du total des options levées/DPVA exercés**

- 1) « Options » renvoie aux options pour des actions ordinaires de la Banque.
- 2) Le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la Bourse de Toronto le 31 octobre 2002 s'établissait à 29,35 \$.

**RÉGIMES INCITATIFS À LONG TERME —  
GRATIFICATIONS AU COURS DU DERNIER EXERCICE FINANCIER TERMINÉ**

Nom	Titres, unités ou autres droits	Période de rendement ou autre jusqu'à l'échéance ou au versement	Versements futurs estimatifs aux termes des régimes non fondés sur le cours de titres		
			Seuil	Cible	Maximum
D.A. WRIGHT . . . . .	1 750 <sup>1)2)</sup>		S.O.	S.O.	S.O.
A.S. ROSEN . . . . .	1 350 <sup>1)2)</sup>		S.O.	S.O.	S.O.

**Notes relatives au tableau des régimes incitatifs à long terme**

- 1) La gratification correspond à des milliers d'unités. Le porteur de la gratification a droit au paiement si le rendement du capital excède un montant déterminé et s'il est un employé au moment de l'acquisition.
- 2) La gratification 2002 a été accordée le 13 décembre 2001. Elle est évaluée le 31 octobre 2002, le rendement étant calculé en fonction des résultats de l'exercice 2002 approuvés par le conseil en novembre 2002. L'attribution (valeur de la gratification) sera acquise en tranches de 1/3 le 1<sup>er</sup> novembre de chacun des trois prochains exercices sous réserve d'emploi actif au sein de la Banque à chacune des dates d'acquisition.

**Dividendes en actions**

Le 31 juillet 1999, la Banque a versé un dividende en actions d'une action ordinaire sur chacune de ses actions ordinaires émises et en circulation. L'effet de ce dividende en actions à raison de une pour une est le même qu'une division des actions ordinaires à raison de deux pour une. Le nombre d'actions ordinaires de la Banque et d'options d'achat d'actions de la Banque a été rajusté pour tenir compte du dividende en actions.

## TABLEAU DU RÉGIME DE PENSIONS

Gains moyens de fin de carrière	Années de service				
	15	20	25	30	35
300 000 \$	60 110 \$	80 147 \$	100 184 \$	120 221 \$	110 257 \$
400 000 \$	90 110 \$	120 147 \$	150 184 \$	180 221 \$	170 257 \$
500 000 \$	120 110 \$	160 147 \$	200 184 \$	240 221 \$	230 257 \$
600 000 \$	150 110 \$	200 147 \$	250 184 \$	300 221 \$	290 257 \$
700 000 \$	180 110 \$	240 147 \$	300 184 \$	360 221 \$	350 257 \$
800 000 \$	210 110 \$	280 147 \$	350 184 \$	420 221 \$	410 257 \$
900 000 \$	240 110 \$	320 147 \$	400 184 \$	480 221 \$	470 257 \$
1 000 000 \$	270 110 \$	360 147 \$	450 184 \$	540 221 \$	530 257 \$
1 100 000 \$	300 110 \$	400 147 \$	500 184 \$	600 221 \$	590 257 \$
1 200 000 \$	330 110 \$	440 147 \$	550 184 \$	660 221 \$	650 257 \$
1 300 000 \$	360 110 \$	480 147 \$	600 184 \$	720 221 \$	710 257 \$
1 400 000 \$	390 110 \$	520 147 \$	650 184 \$	780 221 \$	770 257 \$
1 500 000 \$	420 110 \$	560 147 \$	700 184 \$	840 221 \$	830 257 \$
1 600 000 \$	450 110 \$	600 147 \$	750 184 \$	900 221 \$	890 257 \$
1 700 000 \$	480 110 \$	640 147 \$	800 184 \$	960 221 \$	950 257 \$
1 800 000 \$	510 110 \$	680 147 \$	850 184 \$	1 020 221 \$	1 010 257 \$
1 900 000 \$	540 110 \$	720 147 \$	900 184 \$	1 080 221 \$	1 070 257 \$
2 000 000 \$	570 110 \$	760 147 \$	950 184 \$	1 140 221 \$	1 130 257 \$
2 100 000 \$	600 110 \$	800 147 \$	1 000 184 \$	1 200 221 \$	1 190 257 \$
2 200 000 \$	630 110 \$	840 147 \$	1 050 184 \$	1 260 221 \$	1 250 257 \$
2 300 000 \$	660 110 \$	880 147 \$	1 100 184 \$	1 320 221 \$	1 310 257 \$
2 400 000 \$	690 110 \$	920 147 \$	1 150 184 \$	1 380 221 \$	1 370 257 \$
2 500 000 \$	720 110 \$	960 147 \$	1 200 184 \$	1 440 221 \$	1 430 257 \$

### Notes relatives au tableau du régime de pensions

Ce tableau reflète les prestations annuelles complémentaires de retraite payables à certains dirigeants de la Banque, y compris certains des dirigeants désignés, à l'âge de 63 ans, pour les diverses combinaisons de salaire et d'années de service indiquées. Les montants du tableau ci-dessus sont calculés à raison de 2 % par année de service (jusqu'à un maximum de 30 ans) de la moyenne du salaire et de la rémunération par intéressement des cinq dernières années (cinq meilleures années consécutives des dix dernières années de service pour M. Baillie) (plafonnée de la façon décrite ci-après) moins 1 722,22 \$ pour chaque année de service jusqu'à un maximum de 35 de ces années, moins un rajustement pour tenir compte des prestations du Régime de pensions du Canada.

Les prestations annuelles complémentaires de retraite maximales représenteront le plus élevé des montants suivants :

60 % de la moyenne plafonnée du salaire et de la rémunération par intéressement des cinq dernières années (cinq meilleures années consécutives des dix dernières années de service pour M. Baillie); ou

70 % du salaire moyen des cinq dernières années (trois dernières années pour M. Baillie),

moins 1 722,22 \$ pour chaque année de service jusqu'à un maximum de 35 de ces années, moins un rajustement pour tenir compte des prestations du Régime de pensions du Canada.

Les paiements de la rémunération par intéressement sont décrits à la rubrique Régime de rémunération par intéressement (RRI) à la page 14 et, aux fins de ces prestations complémentaires de retraite, ils ne peuvent au cours d'un exercice financier dépasser 120 % du taux de salaire du dirigeant désigné en vigueur à la fin de cet exercice financier. Le tableau qui suit présente les paiements plafonnés de la rémunération par intéressement pour l'exercice financier 2002, d'après les chiffres présentés sous la colonne Primes du Tableau récapitulatif de la rémunération à la page 8, qui seraient pris en compte aux fins d'établir les prestations complémentaires de retraite des dirigeants désignés si 2002 était une année pertinente aux fins du calcul de ces prestations. M<sup>me</sup> Rosen et M. Tomczyk ont commencé à s'acquitter de leurs nouvelles fonctions au cours de l'exercice 2002 et le taux de salaire en vigueur à la fin de l'exercice financier, faisant état de chacune de ces nouvelles fonctions, a été utilisé pour ce calcul.

### Nom Paiement plafonné de la rémunération par intéressement

A.C. Baillie . . . . .	0 \$
A.S. Rosen . . . . .	600 000 \$
E.J. Tomczyk . . . . .	600 000 \$

Ces prestations complémentaires de retraite sont payables à vie. Au décès, une prestation réduite est versée au conjoint survivant.

MM. Baillie et Tomczyk et M<sup>me</sup> Rosen ont de plus droit à des prestations annuelles de retraite à l'âge de 63 ans aux termes du régime de pension agréé de la Banque, The Pension Fund Society (le « régime TD »). Le régime TD prévoit des prestations de retraite annuelles déterminées en faveur des dirigeants désignés participants de 1 722,22 \$ pour chaque année de service décomptée aux termes du régime TD, jusqu'à un maximum de 35 de ces années. Ces prestations de retraite sont payables à vie. Au décès, une prestation réduite est versée au conjoint survivant.

Les années de service en fonction desquelles les prestations sont déterminées aux termes du régime complémentaire aussi bien que du régime TD sont indiquées ci-dessous pour chaque dirigeant désigné participant :

Nom	Service au 31 octobre 2002		Service à l'âge de 63 ans	
	Régime complémentaire	Régime TD	Régime complémentaire	Régime TD
A.C. Baillie . . . . .	34,6	34,6	34,8	34,8
A.S. Rosen . . . . .	8,4	0,8	23,2	15,5
F.J. Tomczyk . . . . .	4,8	Néant	20,4	15,5

M. Baillie a pris sa retraite à compter du 20 décembre 2002.

M. Wright n'a pas participé au régime complémentaire de la Banque ni au régime TD.

Les conventions de retraite de M. Clark sont décrites à la rubrique qui suit la présente note.

M. Tomczyk a de plus droit à des prestations aux termes de la tranche à cotisations déterminées du régime de pension agréé d'Hypothèques Trustco Canada (le « régime CT ») à l'égard de ses années de service antérieures au 19 août 2002. Les cotisations versées en son nom au régime CT par la Banque s'établissaient à 13 500 \$ par année, mais ces cotisations ont cessé le 18 août 2002.

### Conventions de retraite de M. Clark

M. Clark a droit à des prestations aux termes de la tranche à cotisations déterminées du régime CT à l'égard de ses années de service antérieures au 19 août 2002. Les cotisations versées en son nom au régime CT par la Banque s'établissaient à 13 500 \$ par année, mais ces cotisations ont cessé le 18 août 2002. Après cette date, M. Clark a droit à des prestations annuelles de retraite à l'âge de 63 ans aux termes du régime TD. Le régime TD prévoit des prestations de retraite annuelles déterminées en faveur de M. Clark de 1 722,22 \$ pour chaque année de service décomptée aux termes du régime TD, jusqu'à un maximum de 35 de ces années. La prestation de retraite aux termes du régime TD est payable à vie. Au décès, une prestation réduite est versée au conjoint survivant.

M. Clark a de plus conclu des conventions complémentaires de retraite aux termes de son contrat de travail avec la Banque. (Les modalités hors retraite de ce contrat sont décrites ci-après à la rubrique « Contrats de travail ».) Le contrat prévoit une prestation complémentaire de retraite déterminée selon un barème qui précise un pourcentage d'indexation de la prestation fondé sur la date de cessation d'emploi de M. Clark à la Banque et la moyenne annuelle de son salaire des 36 meilleurs mois consécutifs, ainsi qu'une prestation minimale « plancher ». Les prestations revêtent la forme d'une rente viagère, une prestation de 60 % étant versée au conjoint survivant. Aux fins du contrat, les années de service décomptées au 31 octobre 2002 s'élevaient à 11,0 années pour sa retraite complémentaire et à 0 année pour sa retraite aux termes du régime TD. Au 31 octobre 2002, sa retraite complémentaire accumulée, y compris les prestations aux termes du régime CT et du régime TD, payable au 31 octobre 2002, fondée sur son salaire de 2002 et tenant compte de la prestation minimale « plancher », se chiffrait à 1 065 000 \$. À l'âge de 63 ans, âge auquel il prendrait normalement sa retraite aux termes du contrat, M. Clark aura 19 années de service aux fins de sa retraite complémentaire et 7,8 années aux fins de sa retraite aux termes du régime TD. À l'âge de 63 ans, la prestation aux termes de son contrat lui rapportera un revenu annuel, en incluant les prestations aux termes du régime CT et du régime TD, de 132 % de la moyenne annuelle de son salaire des 36 meilleurs mois consécutifs. En se fondant sur son salaire de 2002 qui demeure inchangé jusqu'à la retraite et en tenant compte de la prestation minimale « plancher », la prestation payable se chiffrera à 1 782 000 \$ à l'âge de 63 ans, y compris les prestations aux termes du régime CT et du régime TD.

### Contrats de travail

Avant que la Banque n'acquière la société Services financiers CT inc. (« CT »), M. Clark était président et chef de la direction de CT et avait conclu un contrat de travail avec cette société. Au moment de la conclusion de l'acquisition, M. Clark a conclu un contrat de travail avec la Banque, dont un grand nombre de modalités étaient fondées sur les obligations de CT aux termes de son contrat avec M. Clark. Le contrat de travail de M. Clark avec la Banque a été modifié (dans sa version modifiée, le « contrat ») en octobre 2002 pour faire état des nouvelles responsabilités de M. Clark en qualité de chef de la direction, fonction qu'il a prise le 20 décembre 2002. De plus, M. Clark a renoncé à certains droits dont il pouvait se prévaloir aux termes de son contrat antérieur.

Compte tenu d'autres obligations de CT dans son contrat avec M. Clark, le contrat de M. Clark prévoit le paiement d'une rente de durée certaine en cas de démission, de départ à la retraite et de cessation d'emploi non motivée. La rente de durée certaine est établie en fonction d'un barème qui précise un montant d'indexation



fondé sur la date de cessation d'emploi de M. Clark à la Banque. La rente de durée certaine est payable pour une période garantie de 15 ans. Au 31 octobre 2002, si M. Clark avait quitté son emploi à la Banque à cette date, il aurait reçu, aux termes du contrat, une rente de durée certaine annuelle de 487 500 \$ à compter du 6 janvier 2003. Si M. Clark quitte la Banque à l'âge de 63 ans, il recevra une rente de durée certaine annuelle de 1 884 800 \$ immédiatement.

Compte tenu de certaines obligations de CT dans un contrat avec M. Tomczyk (qui était auparavant dirigeant de CT), M. Tomczyk a un contrat de travail avec la Banque qui l'habilite à recevoir un versement forfaitaire de 120 000 \$ en cas de démission, de départ à la retraite ou de cessation d'emploi. Le contrat de travail de M. Tomczyk prévoit de plus le versement d'une rente de durée certaine en cas de démission, de départ à la retraite ou de cessation d'emploi. La rente de durée certaine est établie en fonction d'un barème qui précise un montant d'indexation fondé sur la date de la cessation d'emploi de M. Tomczyk à la Banque. Au 1<sup>er</sup> février 2003, la rente de durée certaine annuelle est de 170 000 \$, passant à 230 000 \$ le 1<sup>er</sup> février 2007 et augmentant par la suite de 3,39 % chaque année depuis le 1<sup>er</sup> février 2007 jusqu'à la date de sa cessation d'emploi à la Banque. La rente de durée certaine commence à être versée le premier du mois qui suit la date de la cessation d'emploi de M. Tomczyk et est payable pour une période garantie de 15 ans.

#### **PARTIE IV — RAPPORT DU COMITÉ SUR LES RESSOURCES EN GESTION**

##### **COMPOSITION DU COMITÉ SUR LES RESSOURCES EN GESTION**

Les personnes ci-dessous ont fait partie du comité sur les ressources en gestion au cours de l'exercice financier terminé le 31 octobre 2002, pendant l'exercice au complet ou une partie de celui-ci. Aucune de ces personnes n'est dirigeant, employé ou ancien dirigeant ou employé de la Banque ni d'aucune de ses filiales.

G.M. Black  
M.A. Cohen  
B.F. MacNeill

R. Phillips  
D.R. Sobey  
J.M. Thompson, président

##### **RAPPORT DU COMITÉ SUR LES RESSOURCES EN GESTION SUR LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION**

La surveillance du programme de rémunération de la haute direction de la Banque a été déléguée par le conseil d'administration au comité sur les ressources en gestion (le « comité »), actuellement formé de cinq membres du conseil d'administration. Aucun des membres de ce comité n'est ni n'a été dirigeant ou employé de la Banque. Dans le cadre de son mandat, le comité fournit des conseils au conseil d'administration concernant la nomination et la rémunération des membres de la haute direction de la Banque, y compris ceux nommés dans le tableau récapitulatif de la rémunération (les « dirigeants désignés »). Le comité a la responsabilité d'évaluer le rendement du chef de la direction et de faire des recommandations sur la rémunération. Le comité s'est réuni neuf fois au cours de l'exercice financier 2002, soit plus que les cinq ou six réunions normalement prévues par année. En 2002, le comité a dû se pencher sur la question de la succession du chef de la direction.

##### **Stratégie relative à la rémunération de la haute direction et positionnement concurrentiel**

Le programme de rémunération de la haute direction de la Banque comporte trois volets : salaire de base, rémunération annuelle par intéressement versée au comptant ou sous forme d'unités d'actions fictives à dividende différé ou de régimes d'investissement conjoint, et rémunération par intéressement à long terme en fonction du rendement des capitaux propres. Ensemble, ces éléments forment une stratégie globale orientée vers la réalisation des objectifs énumérés ci-après touchant les membres de la haute direction de la Banque, y compris les dirigeants désignés :

1. attirer et retenir des dirigeants hautement compétents;
2. stimuler le rendement en associant la rémunération par intéressement à l'atteinte d'objectifs commerciaux et au rendement financier;
3. associer les intérêts des membres de la haute direction et des cadres à ceux des actionnaires; et
4. favoriser la conservation de ressources clés pour préparer la relève au niveau de la direction de la Banque.



La répartition de la rémunération totale est structurée de façon à mettre un élément de risque dans une partie importante de la rémunération des membres de la direction, selon le rendement individuel, celui de l'unité fonctionnelle et celui de l'ensemble du Groupe Financier Banque TD. Le comité prend également en considération les pratiques courantes sur le marché des concurrents en structurant les programmes. Les programmes sont conçus pour offrir des niveaux de rémunération au point médian du marché de la concurrence, pour un rendement moyen au niveau de la Banque et au niveau individuel.

À titre de référence, le comité se sert de données concurrentielles fournies par des consultants externes pour l'aider à déterminer le niveau et la répartition de la rémunération de la haute direction. Le comité a passé en revue les pratiques des principaux concurrents canadiens de la Banque, les quatre autres plus importantes banques au Canada, soit la Banque de Montréal, La Banque de Nouvelle-Écosse, la Banque Canadienne Impériale de Commerce et la Banque Royale du Canada. Le comité a aussi examiné certains postes comparativement à ceux d'un groupe de sociétés de référence plus vaste en Amérique du Nord ayant des activités à l'échelle internationale et comparativement à des secteurs spécialisés, au besoin, comme le domaine juridique. Cet examen supplémentaire découle de pressions continues sur la rémunération de la haute direction provenant des marchés nord-américains et mondiaux. L'examen est destiné à veiller à ce que les dirigeants de la Banque soient rémunérés de façon appropriée et concurrentielle comparativement à leurs homologues nord-américains et étrangers pour diminuer le risque qu'ils acceptent des offres d'emploi de concurrents.

Ce groupe d'entreprises nord-américaines se compose avant tout de banques américaines qui s'apparentent à la Banque pour ce qui est de la taille et de la gamme d'activités. Cependant, il pourrait comprendre d'autres entreprises, comme des banques d'investissement ou des firmes de courtiers, pour des postes ayant trait à ces marchés spécialisés. Cette année, la Banque a utilisé les banques nord-américaines suivantes dans son groupe de comparaison : Bank of America, BancOne, BB&T, Fleet Boston Financial, KeyCorp, National City, PNC Financial Services, SunTrust Banks, State Street, US Bancorp, Wachovia et Wells Fargo. Pour les groupes de comparaison canadiens et américains, le comité s'est servi des données sur la rémunération médianes à des fins de comparaison, plutôt que de la moyenne. Grâce à cette approche, les résultats ne sont pas biaisés par des niveaux de rémunération plutôt élevés ou plutôt bas.

### **Salaire de base**

Le comité et/ou le conseil d'administration approuvent les salaires de base des membres de la direction, d'après les données concurrentielles de l'industrie pour les marchés dans lesquels la Banque évolue. Le salaire de base est établi à la médiane du marché et le placement individuel est en fonction du poste et du rendement. L'accent étant mis sur la rémunération totale et une rémunération variable, il n'y a généralement pas d'augmentation de salaire excédant la médiane du marché.

### **Rémunération annuelle au comptant par intéressement**

La rémunération annuelle au comptant par intéressement de la Banque pour les membres de la haute direction, y compris les dirigeants désignés, met l'accent sur le rendement de la Banque pour l'exercice en cours et le rendement individuel en fonction des responsabilités et objectifs. La plupart des membres de la haute direction sont récompensés par l'intermédiaire du régime de rémunération par intéressement (« RRI »). Les membres de la haute direction de Valeurs Mobilières TD sont récompensés par l'intermédiaire du régime de rémunération au rendement (« RRR »).

#### ***Régime de rémunération par intéressement (RRI)***

Le financement annuel du RRI repose sur deux grands facteurs : le bénéfice net de la Banque par rapport au bénéfice net de l'exercice antérieur, au niveau de la Banque et/ou au niveau de l'entreprise dans le cas des cadres œuvrant au sein d'une unité fonctionnelle; et l'indice de satisfaction de la clientèle. Pour l'exercice 2003, les paramètres relatifs au bénéfice net seront établis à titre discrétionnaire, étant donné les résultats financiers de la Banque en 2002.

Comme facteurs secondaires, le comité tient également compte des progrès réalisés par rapport à des points de référence fixés pour chaque unité d'exploitation et pour le Groupe Financier Banque TD dans son ensemble. Les points de référence comprennent soit un champ de concentration soit des initiatives clés jugées comme stratégiquement importantes pour la Banque. Le régime de primes annuel est structuré pour procurer une capitalisation à chaque unité fonctionnelle en fonction principalement de ses propres résultats, une tranche

de 25 % se fondant de plus sur les résultats de l'ensemble du Groupe Financier Banque TD. Au commencement de chaque exercice financier, le comité recommande ces normes relatives aux résultats et le conseil les approuve.

Le comité utilise ces facteurs pour déterminer le niveau général des primes du RRI; il peut cependant rajuster le niveau des primes du RRI à attribuer pour l'exercice financier d'après son appréciation du rendement de la Banque par rapport aux conditions économiques et au rendement du groupe de référence principal. Dès que le niveau général de financement du RRI est établi, le montant des primes individuelles est tributaire du rendement individuel et du rendement de l'unité fonctionnelle.

Pour l'exercice 2002, le RRI est capitalisé à un niveau inférieur à celui de 2001 pour toutes les unités fonctionnelles ainsi que le siège social, ce qui est en grande partie attribuable aux résultats mitigés et généralement non satisfaisants de l'exercice. Cependant, les activités de détail de la Banque ont connu de bons résultats cette année, les attentes relatives au bénéfice net ayant été atteintes et les niveaux de satisfaction de la clientèle s'étant grandement améliorés. Par conséquent, la capitalisation des primes dans ces secteurs a connu des baisses moins prononcées que dans d'autres secteurs. Les cadres qui s'occupent des prêts aux grandes entreprises et la plupart des hauts dirigeants de la Banque ont connu la plus grande baisse de leurs primes.

#### ***Régime de rémunération au rendement (RRR)***

Le niveau global des primes du RRR versées aux membres de la haute direction admissibles est fonction de la rentabilité de Valeurs Mobilières TD et de chacune des unités fonctionnelles, ainsi que de la contribution de la personne à ces résultats. Ce concept renforce le lien entre la contribution, les résultats et les récompenses.

Pour la plupart des unités fonctionnelles de Valeurs Mobilières TD, des fonds sont regroupés pour les primes selon le niveau de rentabilité et les pratiques du marché. Les autres unités fonctionnelles jouissent d'un regroupement discrétionnaire de fonds établi en fonction des résultats et des pratiques du marché.

Pour l'exercice 2002, la capitalisation du RRR est fortement en baisse par rapport aux niveaux des exercices antérieurs, cette baisse étant le reflet des résultats de diverses unités fonctionnelles de Valeurs Mobilières TD.

#### **Rémunération par intéressement différé**

##### ***Régime d'unités différées en actions***

Le régime d'unités différées en actions offre aux membres de la haute direction admissibles la possibilité de différer la totalité ou une partie de leurs primes par intéressement en unités d'actions fictives. Chaque unité a une valeur qui équivaut à une action ordinaire de la Banque et accumule des équivalents de dividendes correspondant aux dividendes déclarés par la Banque chaque trimestre. Ces équivalents de dividendes sont affectés à des unités d'actions fictives supplémentaires. Les unités viennent à échéance et sont payées dans les 12 mois suivant la retraite.

##### ***Régime d'investissement conjoint de Valeurs Mobilières TD***

Le régime d'investissement conjoint de Valeurs Mobilières TD permet aux membres de la haute direction admissibles de reporter une partie de leurs primes par intéressement dans un régime théorique destiné à faire état du rendement de placements admissibles effectués par les services de banque d'affaires de la Banque au cours de chaque exercice financier. Les paiements sont effectués au fur et à mesure que ces placements viennent à échéance. Aucun régime n'a été offert pour l'exercice 2002.

#### **Rémunération à long terme**

##### ***Régime d'intéressement en actions***

Les objectifs du régime sont de faire coïncider les intérêts des membres de la direction avec ceux des actionnaires, de canaliser les efforts des membres de la direction en vue de la création de la valeur à long terme et d'encourager les membres de la direction à demeurer avec l'entreprise. Les options peuvent être levées au prix de levée, soit le cours de clôture le jour de Bourse précédant la date de l'octroi. La rémunération des membres de la direction est liée directement à la hausse du cours des actions ordinaires de la Banque. Les options peuvent être levées sur une période de quatre ans et expirent après dix ans.

Les lignes directrices de la Banque concernant l'octroi d'options d'achat d'actions sont alignées sur les pratiques concurrentielles du marché en la matière. Les données fournies par des consultants externes sur les pratiques des concurrents en matière d'octrois d'options sont passées en revue pour l'industrie des services

financiers. En outre, quand il évalue les niveaux de participation, le comité étudie également la rémunération à long terme totale versée dans le passé, la planification de la succession au sein de la Banque et les besoins en matière de compétences critiques. Les niveaux de participation au régime peuvent être rajustés d'une année à l'autre pour tenir compte des pratiques du marché, de la planification de la succession et des compétences critiques. Ce ne sont pas tous les membres de la direction qui participeront au régime chaque année.

#### ***Régime d'intéressement à long terme***

Ce programme comporte des unités d'actions subalternes. Ces unités ont théoriquement une valeur égale à une action ordinaire de la Banque et sont rachetées au cours du marché trois ou quatre ans après leur émission conformément à leurs modalités. Des unités sont offertes, seules ou conjointement avec des options, à certains dirigeants pour les encourager à demeurer avec l'entreprise et assurer la relève.

#### ***Régime de capital à long terme***

Certains dirigeants de la Banque, principalement des dirigeants de Valeurs Mobilières TD, participent au régime de capital à long terme de Valeurs Mobilières TD. Les employés reçoivent des unités qui leur offrent la possibilité de participer au rendement réalisé dans Valeurs Mobilières TD, incitant ainsi les employés à travailler à la rentabilité durable de l'entreprise. Ce rendement est fonction des bénéfices en excédent d'un seuil de rendement des capitaux propres établi annuellement. Les versements indiqués dans le Tableau récapitulatif de la rémunération pour 2002 étaient établis en fonction des résultats de l'exercice 2001, exercice au cours duquel Valeurs Mobilières TD a réalisé de solides résultats.

Aux termes des régimes 2000 et 2001, les unités sont acquises sur une période de huit ans après l'octroi afin d'inciter les employés à demeurer avec l'entreprise, la valeur de rachat étant fondée sur la conjoncture du marché et le rendement de l'unité fonctionnelle à chaque exercice financier. Le rendement sur les unités acquises est versé au comptant.

Aux termes du régime 2002, les unités sont évaluées à la fin de l'exercice 2002, le produit étant investi dans des unités d'actions subalternes de la Banque. Après l'évaluation, les unités d'actions sont acquises sur trois ans afin d'encourager les dirigeants à demeurer avec l'entreprise, la valeur de rachat au comptant étant établie en fonction du cours des actions au moment du rachat.

Pour ce qui est des versements établis en fonction des résultats de l'exercice 2002, la valeur des unités a été de beaucoup inférieure à la valeur des exercices antérieurs, cette baisse étant le reflet des résultats globaux de Valeurs Mobilières TD. Ces versements seront effectués au cours de l'exercice 2003.

#### ***Régime de participation Gestion d'investissements TD***

Certains employés des entreprises de gestion d'investissements ont la possibilité d'acheter une participation théorique dans une partie de l'activité de placement de la Banque. Le régime comprend jusqu'à 20 % de la valeur de cette activité de placement. Les employés réalisent un rendement fondé sur : i) la rentabilité annuelle de l'activité et ii) la valeur à long terme créée dans l'activité.

#### **Exigences concernant l'actionnariat des dirigeants**

Les exigences d'actionnariat de la Banque pour les dirigeants, y compris les dirigeants désignés, alignent encore plus les intérêts des membres de la direction sur ceux des actionnaires. Le tableau qui suit présente ces exigences minimales de détention d'actions, lesquelles sont proportionnelles à la rémunération du dirigeant et à son poste au sein de la Banque.

<u>Poste</u>	<u>Exigence minimale de détention d'actions</u>
Chef de la direction . . . . .	5 × le salaire de base
Président (s'il n'est pas aussi chef de la direction) . . . . .	3 × le salaire de base
Président délégué du conseil . . . . .	3 × le salaire de base
Vice-président du conseil . . . . .	2,5 × le salaire de base
Vice-président directeur . . . . .	2 × le salaire de base
Vice-président principal . . . . .	1,5 × le salaire de base
Vice-président . . . . .	1 × le salaire de base

Aux fins de ces exigences, les unités aux termes du régime d'unités différées en actions et du régime d'intéressement à long terme sont l'équivalent d'actions ordinaires de la Banque. Les dirigeants, y compris les dirigeants désignés, bénéficient d'un délai pour accumuler le niveau requis d'actions et l'évolution est surveillée de façon continue.

### **Rémunération du chef de la direction et rendement de l'entreprise**

Chaque année, le comité évalue le rendement du chef de la direction. Cet examen couvre certains domaines de responsabilités, comme l'intégration, le leadership, le rendement financier de la Banque, la stratégie, le perfectionnement des cadres et la planification de la relève, les relations avec les employés, le risque, le service à la clientèle et la qualité, ainsi que les communications. Par suite de cet examen, le comité évalue la rémunération du chef de la direction et fait des recommandations au conseil.

Pour l'exercice financier 2002, M. Baillie a obtenu une augmentation de salaire de 50 000 \$, prenant effet le 7 janvier 2002. Cette hausse place le salaire de base de M. Baillie à la médiane des groupes de référence canadiens et américains. La nature de ces groupes et leur mode de sélection sont examinés à la rubrique « Stratégie relative à la rémunération de la haute direction et positionnement concurrentiel » à la page 13.

La prime d'intéressement annuelle de M. Baillie est fondée sur le rendement de la Banque par rapport aux objectifs établis pour l'exercice financier et sur le rendement personnel. Le montant de la prime accordée est à l'entière appréciation du conseil d'administration.

Pour l'exercice financier 2002, MM. Baillie et Clark ont abordé le conseil, et les administrateurs ont convenu qu'ils ne recevraient pas de prime d'intéressement à l'égard de l'exercice 2002. Dans l'évaluation de leur demande, le comité a, au nom du conseil, tenu compte des résultats financiers de la Banque, de l'indice de satisfaction de la clientèle et des autres facteurs indiqués en page 14 à la rubrique « Régime de rémunération par intéressement (RRI) ». Même si la Banque a enregistré de solides résultats au sein de certaines de ses unités fonctionnelles et réalisé de réels progrès quant à bon nombre de ses points de référence non financiers, pour cet exercice le comité et le conseil ont convenu avec MM. Baillie et Clark qu'étant donné les résultats financiers globaux généralement non satisfaisants de la Banque, cela éclipsait les autres facteurs pour ce qui est d'établir le niveau de leur prime à l'égard de l'exercice 2002.

La rémunération fondée sur l'actionnariat est accordée dans le cadre du régime d'intéressement en actions de la Banque. L'option octroyée à M. Baillie pour 2002 et en décembre 2001 pour l'achat de 450 300 actions ordinaires de la Banque est concurrentielle par rapport aux options octroyées par les principaux groupes de référence composés de banques canadiennes et de certaines banques américaines qui s'apparentent à la Banque pour ce qui est de la taille et de la gamme d'activités. La prime d'actionnariat accordée à M. Baillie le place à la médiane du marché canadien et en deçà de la médiane du groupe de référence nord-américain. Cette prime correspond aux responsabilités de M. Baillie. Conjointement avec la prime d'intéressement annuelle, cette rémunération fait en sorte que la rémunération globale de M. Baillie reflète les objectifs de la Banque ainsi que le rendement.

#### **Rapport présenté par les membres actuels du comité sur les ressources en gestion :**

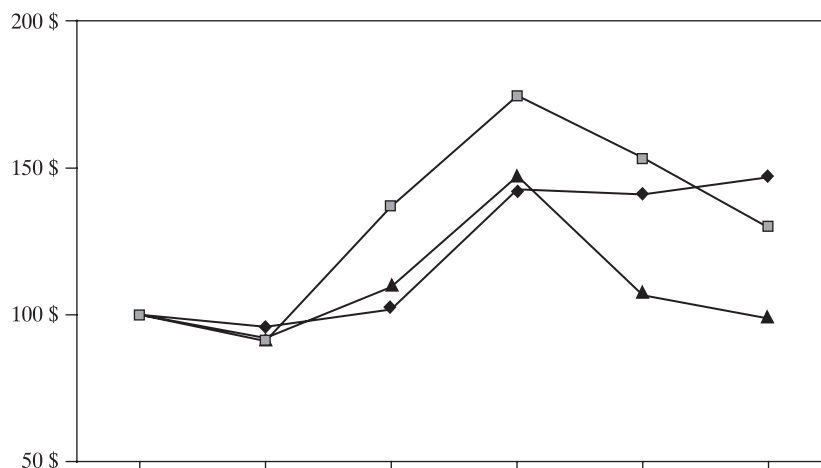
M.A. COHEN	D.R. SOBEY
B.F. MACNEILL	J.M. THOMPSON, président
R. PHILLIPS	

### **PARTIE V — RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES**

#### **COMPARAISON DU RENDEMENT TOTAL AUX ACTIONNAIRES SUR CINQ ANS**

Le graphique ci-après suppose qu'un montant de 100 \$ a été investi le 31 octobre 1997 dans des actions ordinaires de la Banque, dans les titres constituant l'indice composé S&P/TSX (anciennement l'indice composé TSE 300) et dans les titres constituant le sous-indice TSX banques et sociétés de fiducie (anciennement le sous-indice TSE banques et fiducies), respectivement.

## VALEUR CUMULATIVE D'UN INVESTISSEMENT DE 100 \$ EN SUPPOSANT LE RÉINVESTISSEMENT DES DIVIDENDES



	31 oct. 1997	31 oct. 1998	31 oct. 1999	31 oct. 2000	31 oct. 2001	31 oct. 2002
—■— Banque TD <sup>(1)</sup>	100	91	137	174	154	129
—▲— Composé S&P/TSX	100	92	110	147	107	99
—◆— TSX banques et sociétés de fiducie	100	96	102	143	141	147

- 1) Les dividendes étant réinvestis au prix établi par la Banque aux termes du régime de réinvestissement des dividendes de la Banque, à partir du dividende versé le 30 avril 2002, soit le premier dividende versé par la Banque auquel le régime de réinvestissement des dividendes s'appliquait.

### RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Chaque administrateur qui n'est pas un employé de la Banque est en droit de recevoir 30 000 \$ par année pour ses services en tant qu'administrateur. L'administrateur en chef est en droit de recevoir 15 000 \$ de plus par année pour les services rendus en cette qualité. Le président de chaque comité du conseil est aussi en droit de recevoir 12 500 \$ de plus par année pour les services rendus en cette qualité, sauf si le président du comité agit également en qualité d'administrateur en chef. Chaque administrateur qui est membre de plusieurs comités est en droit de recevoir une rémunération de 3 000 \$ par année par comité supplémentaire après le premier comité dont il est membre. Dans tous les cas, les administrateurs qui ne sont pas des employés ont droit à un jeton de présence et au remboursement de leurs dépenses pour chaque réunion du conseil et de ses comités. Les jetons de présence sont de 2 000 \$ pour les réunions du conseil et de ses comités. Les administrateurs de l'extérieur de la province où la réunion du conseil est tenue ont droit à un jeton de présence de 3 000 \$. Les jetons de présence pour les conférences téléphoniques sont de 1 000 \$ pour les réunions du conseil et de ses comités, peu importe l'endroit où se trouve l'administrateur au moment de la réunion.

Le 13 décembre 2001, un nombre de 3 700 options ont été émises à l'égard de l'exercice 2001 aux termes du régime d'intéressement en actions 2000 de la Banque à chaque administrateur qui n'était pas un employé de la Banque. La première tranche de 25 % de la prime peut être levée après un an, la deuxième tranche de 25 % après deux ans, la troisième tranche de 25 % après trois ans et la dernière tranche de 25 % après quatre ans. Le 30 avril 2002, la Banque a annoncé son intention de constater la juste valeur des options d'achat d'actions octroyées en tant que charge de rémunération sur la période d'acquisition, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2002. Si cette politique s'était appliquée le 13 décembre 2001, la Banque aurait constaté une charge de rémunération de 124 000 \$ à l'égard des options octroyées pour l'exercice 2002. Les administrateurs ont choisi de renoncer à recevoir les options qui auraient pu par ailleurs leur être émises aux termes du régime le 12 décembre 2002, date à laquelle les options ont été octroyées aux termes du régime pour l'exercice 2003.

La Banque juge qu'il est approprié que les administrateurs détiennent un nombre substantiel d'actions ordinaires de la Banque, pour faire coïncider de plus près leurs intérêts avec ceux des autres actionnaires. Par conséquent, le conseil d'administration a adopté en 1998 une politique en vertu de laquelle les administrateurs devraient acquérir, avec le temps, des actions ordinaires de la Banque d'une valeur correspondant à au moins six fois leur rémunération de base. Les actions ordinaires de la Banque détenues par le conjoint, un enfant mineur ou une fiducie familiale d'un administrateur sont acceptables aux termes de cette politique.

Conformément à la politique de la Banque qui vise à encourager les administrateurs à détenir un investissement substantiel dans la Banque, un régime d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes a été instauré en 1998. En vertu du régime, les administrateurs qui ne sont pas des employés ou des dirigeants de la Banque peuvent choisir de recevoir toute portion de leur rémunération annuelle en espèces, en actions ordinaires de la Banque ou en unités différées en actions, ou encore opter pour une combinaison de ce qui précède. Chaque unité différée en actions est une écriture comptable, équivalant en valeur à une action ordinaire. Les unités sont maintenues jusqu'à ce que l'administrateur quitte le conseil d'administration. Les unités sont considérées valoir l'équivalent des actions ordinaires aux termes de la politique de la Banque relative à l'actionnariat des administrateurs. La Banque a comptabilisé une dépense de 631 586 \$ pour les unités différées en actions au cours de l'exercice 2002.

### PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS

Les tableaux qui suivent présentent l'encours des prêts, à l'exception des prêts de caractère courant, consentis aux dirigeants de la Banque détenant des postes de premiers vice-présidents et des postes supérieurs a) pour les achats de titres de la Banque et b) à d'autres fins, respectivement. Conformément aux dispositions de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act*, la Banque ne consentira pas de prêts pour l'achat de titres de la Banque à ses dirigeants. La Banque ne consentira pas non plus de prêts personnels à ses dirigeants à quelque autre fin, si ce n'est conformément aux dispositions de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act*, laquelle interdit de tels prêts à moins qu'ils ne soient consentis aux conditions du marché. La liste des dirigeants de la Banque en date du 31 décembre 2002 se trouve dans la notice annuelle 2002 de la Banque.

#### TABLEAU DES DETTES CONTRACTÉES EN VERTU DE PROGRAMMES D'ACHAT DE TITRES

Le total des dettes envers la Banque et ses filiales de tous les dirigeants, administrateurs et employés, contractées à l'égard d'un achat de titres de la Banque ou de l'une quelconque de ses filiales, à l'exclusion des prêts de caractère courant, était de 1 093 323 \$ au 2 janvier 2003.

<u>Nom et poste principal</u>	<u>Engagement de la Banque ou d'une filiale</u>	<u>Encours le plus élevé pendant l'exercice 2002 (\$)</u>	<u>Encours au 2 janvier 2003 (\$)</u>	<u>Achat de titres avec aide financière pendant l'exercice 2002</u>
R.M. Aziz . . . . . Premier vice-président	Prêt de la Banque	329 014 \$	329 014 \$ <sup>1)</sup>	9 546
C.L. Backman . . . . . Premier vice-président	Prêt de la Banque	115 198 \$	105 197 \$ <sup>1)</sup>	3 023
L.L. Larivière . . . . . Premier vice-président	Prêt de la Banque	134 332 \$	121 436 \$ <sup>1)</sup>	Néant
D.A. Marinangeli . . . . . Vice-président à la direction	Prêt de la Banque	287 794 \$	244 262 \$ <sup>1)</sup>	Néant
R.L. Strickland . . . . . Premier vice-président	Prêt de la Banque	335 923 \$	292 414 \$ <sup>1)</sup>	2 950

**Note relative au tableau des dettes contractées en vertu de programmes d'achat de titres**

- 1) Prêt à demande à un taux d'intérêt correspondant au rendement des dividendes sur les actions ordinaires de la Banque, établi trimestriellement à l'avance, d'une durée de dix ans et avec amortissement pour l'achat d'actions ordinaires de la Banque, lesquelles sont détenues en guise de bonne foi.



## TABLEAU DES DETTES AUTRES QUE CELLES CONTRACTÉES EN VERTU DE PROGRAMMES D'ACHAT DE TITRES

Le total des dettes envers la Banque et ses filiales de tous les dirigeants, administrateurs et employés non contractées en vertu d'un achat de titres de la Banque ou de l'une quelconque de ses filiales, à l'exclusion des prêts de caractère courant, était de 2 899 562 \$\* au 2 janvier 2003.

<u>Nom et poste principal</u>	<u>Engagement de la Banque ou d'une filiale</u>	<u>Encours le plus élevé pendant l'exercice 2002 (\$)</u>	<u>Encours au 2 janvier 2003 (\$)</u>
R.M. Aziz . . . . . Premier vice-président	Prêt de la Banque	422 638 \$	422 638 \$ <sup>1)</sup>
J. Capozzolo . . . . . Premier vice-président	Prêt de la Banque	298 145 \$	294 668 \$ <sup>2)</sup>
S. Geist . . . . . Premier vice-président	Prêt de la Banque	457 439 \$	457 439 \$ <sup>3)</sup>
F.J. Petrilli . . . . . Vice-président à la direction	Prêt de la Banque	633 427 \$US	618 459 \$US <sup>4)</sup>
T.P. Pinnington . . . . . Premier vice-président	Prêt de la Banque	176 143 \$	120 519 \$ <sup>5)</sup>
S.E. Poole . . . . . Premier vice-président	Prêt de la Banque	117 071 \$	117 071 \$ <sup>2)</sup>
R.L. Strickland . . . . . Premier vice-président	Prêt de la Banque	528 245 \$	528 245 \$ <sup>2)</sup>

### Notes relatives au tableau des dettes autres que celles contractées en vertu de programmes d'achat de titres

- 1) Prêt à demande à un taux d'intérêt correspondant au taux préférentiel de la Banque moins 0,50 %, garanti par une hypothèque accessoire.
- 2) Prêt hypothécaire à taux fixe de 2,85 % d'une durée d'un an avec amortissement sur 25 ans, garanti par une hypothèque accessoire.
- 3) Prêt hypothécaire à taux fixe de 3,4 % d'une durée d'un an avec amortissement sur 25 ans, garanti par une hypothèque accessoire.
- 4) Prêt hypothécaire à taux fixe de 6,125 % avec amortissement sur trente ans, garanti par une hypothèque accessoire.
- 5) Prêt à demande à un taux d'intérêt correspondant au taux préférentiel de la Banque.

\* Le 2 janvier 2003, le cours du change des dollars américains en dollars canadiens publié de la Banque était de 1,5506.

## RÉGIE D'ENTREPRISE

### Évolution récente

Le conseil d'administration s'est engagé à promouvoir une saine régie d'entreprise à la Banque. À cette fin, le conseil et ses comités évaluent et améliorent de façon continue leurs politiques et pratiques en matière de régie. Au cours de l'exercice, le conseil a entrepris un examen complet de ses politiques et procédures ainsi que des opérations, fonctions et responsabilités de ses comités. Lors d'une réunion spéciale portant sur la régie tenue en août 2002, le conseil a mesuré ses conclusions avec les résultats d'un sondage que la Banque a mené auprès de ses homologues du marché canadien. Cet examen a mené au remaniement de la charte de chacun des comités, à la division du comité de vérification et de gestion des risques en un comité de vérification et un comité des risques et à la mise en œuvre d'une charte du conseil qui énonce clairement les responsabilités du conseil. (Se reporter aux pages 88 et 89 du rapport annuel 2002 de la Banque pour obtenir plus d'information au sujet du conseil d'administration de la Banque, de ses comités et de leur charte respective.) La séparation du comité de vérification et de gestion des risques en deux comités accordera davantage de temps à chaque comité pour se réunir et lui permettra de consacrer davantage de ressources à ses principales fonctions.

Cette année a été aussi marquée par des changements en ce qui a trait à la présentation des états financiers, au fonctionnement du conseil et à la surveillance de la vérification. Les changements les plus importants sont brièvement décrits ci-après.



### *Présentation des états financiers*

La Banque a annoncé, au moment de la présentation de ses résultats pour le deuxième trimestre de l'exercice 2002, qu'elle commencerait à constater la juste valeur des options d'achat d'actions octroyées en tant que charge de rémunération sur la période d'acquisition, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2002. La Banque a été la première grande entreprise canadienne à faire une telle annonce. Les résultats publiés par la Banque pour le trimestre terminé le 31 janvier 2003 comprendront la charge de rémunération relative aux options d'achat d'actions émises au cours du premier trimestre de l'exercice 2003.

Au cours de l'exercice 2002, le chef de la direction et le chef des finances de la Banque ont commencé à attester les états financiers de la Banque sous la forme prévue dans la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act*.

### *Fonctionnement du conseil*

M. A. Charles Baillie a cumulé les fonctions de président du conseil et de chef de la direction de la Banque jusqu'à sa retraite en qualité de chef de la direction le 20 décembre 2002. M. Baillie continuera d'occuper le poste de président du conseil de la Banque jusqu'à l'assemblée. Le conseil d'administration a établi que compte tenu de l'évolution actuelle de la régie d'entreprise, l'administrateur en chef de la Banque prendra les fonctions de président du conseil après l'assemblée. M. John M. Thompson devrait prendre le rôle d'administrateur en chef et de président du conseil après l'assemblée. M. Thompson n'est pas ni n'a jamais été dirigeant ni employé de la Banque.

### *Surveillance de la vérification*

Le comité de vérification a révisé sa politique relative aux services autres que de vérification rendus par des vérificateurs indépendants afin de restreindre et de régir davantage le recours aux vérificateurs externes de la Banque pour des services autres que de vérification afin d'éviter que ces services n'aient une incidence, réelle ou perçue, sur l'indépendance des vérificateurs. Le comité a de plus commencé à préapprouver des services autres que de vérification admissibles fournis par les vérificateurs.

### **Présentation d'informations en vertu des règles de la Bourse de Toronto**

En vertu des règles de la Bourse de Toronto, la Banque est tenue de présenter l'information se rapportant à son système de régie d'entreprise. Cette divulgation de la Banque est faite à l'annexe B de la présente circulaire et sous les rubriques « Conseil d'administration » et « Comités du Conseil » aux pages 88 et 89 du rapport annuel 2002 de la Banque.

### **APPROBATION DES ADMINISTRATEURS**

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

(signé) C.A. MONTAGUE  
Vice-président à la direction,  
directeur du Service juridique et secrétaire

## ANNEXE A

### PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

Les propositions suivantes ont été soumises par des détenteurs d'actions de la Banque aux fins d'étude lors de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires. La proposition portant la lettre A a été soumise par Real Assets Investment Management Inc. du bureau 801, 1166 Alberni Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6E 3Z3 et est coparrainée par Ethical Funds Inc., 1441 Creekside Drive, 8<sup>th</sup> Floor, Vancouver (Colombie-Britannique) V6J 4S7 et Meritas Financial Inc., aux soins de Meritas Mutual Funds, 410 Hespeler Road, Unit 5, Cambridge (Ontario) N1R 6J6. Les propositions portant les lettres B à E ont été soumises par M. J. Robert Verdun, 29 Bristow Creek Drive, Elmira (Ontario) N3B 3K6 ((519) 574-0252). Les propositions portant les lettres F à J ont été soumises par l'Association de protection des épargnants et investisseurs du Québec Inc. (APÉIQ), 425, boul. de Maisonneuve Ouest, Montréal (Québec) H3A 3G5. Le conseil d'administration et la direction s'opposent à ces propositions pour les raisons indiquées après chacune d'elles.

#### Proposition A :

**Il est résolu que le conseil d'administration publie, d'ici le 1<sup>er</sup> octobre 2003, un rapport (à un coût raisonnable et en omettant tout renseignement exclusif) à l'intention des actionnaires incluant : un examen des risques et des possibilités d'ordre social, environnemental et éthique pouvant avoir une incidence significative sur la valeur à court et à long terme de la société et des conséquences qu'ils pourraient avoir sur ses activités; une description des politiques et des procédures établies par la société afin de gérer les risques pour la valeur à court terme et à long terme découlant des risques d'ordre social, environnemental et éthique; et des précisions indiquant dans quelle mesure la société s'est conformée aux politiques et procédures qu'elle a établies pour gérer les risques liés aux questions sociales, environnementales et éthiques.**

*Commentaires à l'appui : Les banques créent de la valeur en gérant les risques financiers. Toutefois, les événements récents ont démontré que les banques et leur personnel ne disposent pas toujours des politiques, de l'expertise, de la formation ou des mesures incitatives nécessaires pour évaluer correctement les risques de nature sociale, environnementale ou éthique. Le premier appel public à l'épargne de PetroChina, pris en charge par Goldman Sachs, par exemple, n'a généré en 2000 que 2,7 milliards des 10 milliards de dollars américains prévus en raison de la faible participation des institutions financières attribuable en partie à des motifs liés aux droits de la personne. Lorsqu'elle a signé la déclaration des institutions financières sur l'environnement et le développement durable de 1992 du Programme des Nations Unies pour l'environnement, TD a reconnu que le développement durable constitue un aspect fondamental d'une solide gestion d'entreprise et que la détection et la quantification des risques environnementaux devraient faire partie du processus normal d'évaluation et de gestion des risques. En signant volontairement cette déclaration, TD a également promis de tenir compte de considérations d'ordre environnemental dans les décisions qu'elle prend à l'égard de ses activités et de la gestion de ses actifs, notamment, et de « rendre compte périodiquement des mesures [...] prises pour promouvoir l'intégration de considérations environnementales dans ... [ses] ... activités » [traduction]. TD est actuellement tenue par le gouvernement d'émettre une déclaration annuelle à l'égard de sa responsabilité sociale, mais celle-ci ne traite que de l'incidence de ses activités sur les consommateurs et la communauté. Les actionnaires doivent pouvoir disposer de plus d'information pour pouvoir évaluer correctement la capacité de la direction d'éviter les risques et de créer de la valeur en traitant convenablement les questions d'ordre social, environnemental et éthique.*

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

La Banque est déjà assujettie à certaines obligations d'informations détaillées que lui imposent les autorités de réglementation des activités bancaires et des valeurs mobilières et fournit amplement d'informations sur les questions d'ordre social, environnemental et éthique, notamment au moyen du Rapport sur les responsabilités 2002 de la Banque (lequel sera bientôt accessible sur le site [www.td.com](http://www.td.com)). Ce rapport découle d'une nouvelle obligation réglementaire, mais la Banque ne fait pas que présenter l'information requise car elle fournit en fait de l'information supplémentaire au public, notamment de l'information détaillée sur des questions d'ordre social, environnemental et éthique.

À titre d'exemple, pour ce qui est des initiatives d'ordre social, le Rapport sur les responsabilités décrit en détail les programmes d'embauche que nous offrons afin d'encourager un cadre de travail positif, il donne un

aperçu de nos nombreuses activités caritatives et il expose le travail de pionnier que TD a réalisé cette année en organisant et en commanditant le Forum TD sur le niveau de vie canadien. Pour ce qui est des initiatives environnementales, le Rapport sur les responsabilités dresse un aperçu des initiatives clés à la Banque destinées à contribuer au bien-être environnemental, comme les opérations bancaires sans papier. La Fondation TD des amis de l'environnement, organisme sans but lucratif dévoué à la protection et à la conservation de l'environnement canadien, représente un important témoignage de notre engagement envers la protection et la connaissance de l'environnement. Pour ce qui est des initiatives d'ordre éthique, le Rapport sur les responsabilités décrit notre engagement envers les normes les plus élevées de comportement éthique au moyen d'un code de déontologie applicable dans l'ensemble de l'entreprise et d'une solide régie d'entreprise. Le Rapport sur les responsabilités énonce de plus l'engagement de la Banque envers la gestion des risques d'ordre social, environnemental et éthique.

Le conseil d'administration n'appuie pas la proposition puisque que l'information demandée est déjà mise à la disposition du public. Consentir à un rapport supplémentaire se traduirait par un coût supplémentaire pour les actionnaires sans que ces derniers en retirent quelque avantage évident.

***Proposition B : Séparation des fonctions de président du conseil et de chef de la direction***

**Afin de se conformer aux normes modernes de régie d'entreprise, la Banque doit avoir pour politique d'élire au poste de président du conseil d'administration une personne qui n'est pas le chef de la direction actuel ou un chef de la direction précédent de la Banque. La Banque doit adopter cette pratique en tant que politique officielle et ne permettre aucune modification importante à celle-ci sans l'approbation des actionnaires.**

Explication de l'actionnaire :

*Le conseil d'administration a pour but de représenter les intérêts des actionnaires, particulièrement en ce qui concerne l'examen du rendement du chef de la direction. Il ne peut convenablement remplir ce devoir s'il est présidé par le chef de la direction actuel ou un chef de la direction précédent. La Banque Royale du Canada, la plus grande banque au pays, a déjà reconnu la sagesse de la séparation des fonctions de président du conseil et de chef de la direction; il est maintenant approprié de faire adopter et implanter cette politique par les actionnaires de la Banque.*

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

La politique du conseil d'administration de TD est d'appuyer l'obligation que le conseil compte un administrateur en chef solide et indépendant et juge qu'il serait opportun que le président du conseil ne soit pas dirigeant dans certaines circonstances, question qui devrait être laissée à la discrétion du conseil. Conformément à cette politique, TD a récemment annoncé qu'à compter du 3 avril 2003, son administrateur en chef, qui est un administrateur indépendant, prendra le rôle de président du conseil. Le conseil estime qu'un poste cumulant les fonctions d'administrateur en chef et de président du conseil est opportun dans les circonstances actuelles. Compte tenu de l'évolution actuelle de la régie d'entreprise, les actionnaires de la Banque l'ont encouragée à essayer le modèle du président du conseil non dirigeant et la Banque donne suite à cet encouragement en mettant actuellement en œuvre ce modèle.

Le conseil n'appuie pas la proposition parce qu'elle exige une politique officielle désignant un président du conseil non dirigeant qui ne pourrait être modifiée qu'avec l'approbation des actionnaires. Une telle politique limiterait la capacité du conseil de réagir à des changements de circonstances. Le comité conjoint sur la régie d'entreprise, mis sur pied par la Bourse de Toronto, la Bourse canadienne de croissance et par l'Institut Canadien des Comptables Agréés, après avoir examiné cette question en profondeur, a décidé qu'il faut mettre l'accent sur l'indépendance du leadership du conseil, ce qui peut se faire sous diverses formes, plutôt que d'en imposer une seule comme un président du conseil non dirigeant. Le Bureau du surintendant des institutions financières, notre principale autorité de réglementation des opérations bancaires, a indiqué dans sa ligne directrice sur la gouvernance d'entreprise, publiée en janvier 2003, qu'il met également l'accent sur l'indépendance du conseil plutôt que d'en imposer la structure. Le conseil d'administration appuie ce point de vue.

Le conseil continue de croire que l'indépendance du conseil par rapport à la direction est le facteur clé pour que les actionnaires soient représentés de façon satisfaisante et que l'indépendance est le plus souvent atteinte

par des moyens qui varient en fonction des circonstances. Par conséquent, à long terme le conseil souhaite de continuer de jouir de la souplesse nécessaire pour choisir le modèle de régie du conseil le mieux adapté aux circonstances.

***Proposition C : Élimination graduelle des options d'achat d'actions***

**La Banque doit dorénavant avoir pour politique de cesser d'émettre des options d'achat d'actions et, si possible, la Banque doit annuler ou éliminer graduellement les options d'achat d'actions existantes.**

Explication de l'actionnaire :

*Les événements récents ont révélé les aspects négatifs graves des options d'achat d'actions. Le fait de tenir compte du coût des options d'achat d'actions dans les états financiers ne règle pas tous les problèmes et soulève des inquiétudes concernant la façon dont les options sont évaluées. Si les régimes d'intéressement ont pour but d'« aligner les intérêts » des membres de la haute direction et des autres initiés sur ceux des actionnaires, ils devraient avoir pour résultat l'actionnariat à long terme des initiés de la Banque. Le conseil d'administration a l'obligation d'établir des régimes d'intéressement qui sont justes, raisonnables et transparents et qui font en sorte que l'« alignement des intérêts » souhaité dure au delà de la date à laquelle un initié peut prendre sa retraite.*

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

Le conseil d'administration appuie l'utilisation continue et prudente d'options d'achat d'actions comme l'une des composantes de la rémunération de la direction aux termes du régime d'intéressement en actions de TD que les actionnaires ont approuvé. À l'instar des autres composantes de la rémunération de la direction, les options d'achat d'actions sont désormais traitées comme une charge de rémunération. La Banque a été la première grande entreprise canadienne à annoncer plus tôt cette année qu'elle comptabilisera les options d'achat d'actions comme une charge de rémunération.

La proposition indique une préférence pour la propriété à long terme d'actions de la Banque par ses dirigeants. Les dirigeants de la Banque qui participent au régime d'intéressement en actions de TD sont priés de respecter des exigences d'actionnariat importantes (dont ils ne peuvent s'acquitter en détenant des options non levées). Des exigences d'actionnariat s'appliquent depuis plus de cinq ans et les exigences actuelles sont présentées à la page 16 de la présente circulaire de procuration de la direction. Cet actionnariat procure une garantie supplémentaire que les intérêts des dirigeants seront alignés et demeureront alignés sur ceux des autres actionnaires.

Conformément aux exigences de la Bourse de Toronto, les actionnaires de la Banque ont approuvé le régime actuel d'intéressement en actions de TD à l'assemblée annuelle tenue en 2000. Un nombre fixe d'options avait été approuvé à cette époque et ce nombre ne pourrait être augmenté sans l'approbation des actionnaires. Aux termes du régime d'intéressement en actions de TD, le comité sur les ressources en gestion du conseil, entièrement composé d'administrateurs non dirigeants, approuve l'octroi d'options d'achat d'actions conformément au régime.

Le comité sur les ressources en gestion tient compte de l'effet du régime d'intéressement en actions de TD sur les autres actionnaires de TD et octroie des options d'achat d'actions de façon prudente afin de restreindre les effets de dilution des octrois aux termes du régime. Le comité sur les ressources en gestion compare les aspects critiques du régime d'intéressement en actions de TD avec ceux des régimes des autres grandes banques et, à la fin de l'exercice financier 2002, la dilution que représentaient les options de TD (soit le nombre d'options en circulation divisé par le nombre d'actions ordinaires en circulation) était la moins élevée parmi les cinq grandes banques canadiennes, à 3,7 %.

Les principaux objectifs de la rémunération de la direction sont d'intéresser et de garder en fonction des dirigeants clés et d'aligner les intérêts et gratifications des dirigeants sur les intérêts des actionnaires. Le comité sur les ressources en gestion est convaincu que l'émission d'options demeure une composante importante de l'ensemble de la rémunération versée aux membres de la haute direction de la Banque et qu'elle respecte ces principaux objectifs. De plus, l'émission d'options est un mode de rémunération fiscalement avantageux et crée habituellement un incitatif à la « détention » étant donné que le dirigeant doit conserver son emploi à la Banque pendant de nombreuses années afin de réaliser la pleine valeur des options octroyées.

Le comité examine régulièrement les programmes de rémunération de la Banque pour veiller à ce qu'ils récompensent un comportement compatible avec les intérêts des actionnaires et à ce que la rémunération soit concurrentielle et conforme aux tendances observées au sein des entreprises auxquelles la Banque fait concurrence pour recruter de nouveaux talents. Même si le comité examine d'autres moyens de parvenir à ces résultats, les options demeurent à ce jour le moyen le plus efficace. Pour ce qui est des options que la Banque a octroyées au cours de l'exercice 2003, le comité des ressources en gestion a réduit le nombre d'options octroyées comparativement aux exercices antérieurs en raison de l'adoption, pour les primes de rémunération à long terme, d'une combinaison d'options et d'unités d'actions subalternes.

***Proposition D : Les politiques de rémunération des membres de la haute direction doivent prévoir des pénalités aussi bien que des mesures d'intéressement***

**Le conseil d'administration doit formuler et adopter des politiques pour la rémunération des membres de la haute direction qui créent un équilibre entre les mesures d'intéressement et les pénalités. Dans la mesure où les membres de la haute direction sont récompensés pour un bon rendement, leur rémunération globale doit également être l'objet de réductions proportionnelles lorsque la Banque souffre sous leur direction d'un faible rendement.**

Explication de l'actionnaire :

*Les actionnaires se préoccupent de plus en plus du niveau élevé des salaires, des primes de rendement, des primes d'actionariat et d'autres formes de rémunération versés aux membres de la haute direction. L'argument invoqué pour justifier cette rémunération élevée est le besoin de récompenser les membres de la haute direction pour un bon rendement enregistré par la Banque. Toutefois, pour être juste envers les actionnaires, la Banque devrait prévoir la réduction substantielle de toutes les formes de rémunération des membres de la haute direction lorsque leurs actions se traduisent par un faible rendement pour la Banque.*

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

Comme il est énoncé en détail dans notre rapport du comité sur les ressources en gestion aux pages 13 à 17 de la présente circulaire de procuration de la direction, chez TD, la politique en matière de rémunération consiste à aligner la rémunération de la direction sur les résultats de la Banque. Le comité sur les ressources en gestion et/ou le conseil examinent et approuvent la rémunération des dirigeants de la Banque. Cet alignement se reflète de la façon la plus évidente dans la composante incitative de la rémunération, également désignée sous le nom de prime. Ces dernières années, la tendance a été d'adopter une rémunération mixte qui entraîne qu'une tranche considérable de la rémunération d'un dirigeant est liée aux résultats. En conséquence directe des résultats globaux de la Banque en 2002, le président du conseil et chef de la direction et le président et chef de l'exploitation de la Banque ont abordé le conseil, et le conseil a convenu qu'ils ne se verraient pas octroyer une prime à l'égard de l'exercice 2002. La rémunération des dirigeants qui consentent des prêts aux grandes entreprises et des autres membres de la très haute direction a également subi les effets défavorables importants des résultats financiers de la Banque. En fait, le conseil estime que des « pénalités » suffisantes (c.-à-d. des primes considérablement réduites) ont été imposées cette année.

Cependant, la rémunération au sein d'une grande et complexe entreprise est plus compliquée que ne le laisse entendre la proposition. Les circonstances qui ont prévalu à la Banque cette année témoignent de cette complexité. TD Canada Trust, l'unité d'exploitation des opérations bancaires personnelles et commerciales, a réalisé un solide exercice tout en devant réaliser l'intégration des opérations bancaires de détail de TD et de Canada Trust. Même si les résultats globaux de la Banque ont été décevants, les dirigeants de TD Canada Trust ont mené leur entreprise à réaliser un solide exercice. Il serait inopportun d'imposer des pénalités importantes à ces dirigeants. De plus, pour ce qui est d'établir la rémunération appropriée pour tous les dirigeants, le conseil d'administration doit tenir compte de l'importance du rôle qu'ils auront à jouer au cours des années à venir. Pour veiller à ce que des dirigeants compétents puissent assurer l'exploitation de la Banque à l'avenir, le conseil d'administration doit surveiller les pratiques de rémunération du marché tant à court qu'à long terme. Il serait difficile d'intéresser de bons dirigeants si le régime de rémunération dont fait état la proposition était adopté.

Comme il est décrit en page 16 de la présente circulaire de procuration de la direction, les dirigeants de la Banque sont priés de respecter d'importantes exigences d'actionariat. Compte tenu de ces possessions



importantes, chaque dirigeant assume des risques financiers si la valeur marchande des actions ordinaires de la Banque baisse.

Le conseil d'administration estime qu'il a adopté la politique de rémunération appropriée et que la rémunération du président du conseil et chef de la direction et du président et chef de l'exploitation au cours du dernier exercice démontre que le conseil ne fait pas que récompenser les bons résultats mais tient également compte des piètres résultats. La politique de rémunération évolue avec le temps et le conseil d'administration souhaite continuer de jouir de la souplesse nécessaire pour faire face aux changements ainsi que pour réagir aux questions complexes que soulève une grande entreprise comme TD.

***Proposition E : Établissement d'un seuil raisonnable pour la présentation d'une candidature au conseil d'administration***

**La Banque doit avoir pour politique d'accepter la candidature d'un actionnaire au conseil d'administration sur réception d'une proposition en bonne et due forme signée par au moins 100 détenteurs véritables ou inscrits d'actions détenant chacun au moins 100 actions et représentant collectivement au moins 100 000 actions avec droit de vote de la Banque (c'est-à-dire une détention moyenne de 1 000 actions par actionnaire avec le nombre minimal de signataires).**

Explication de l'actionnaire :

*Aux termes de la Loi sur les banques, la Banque n'est pas tenue d'accepter la candidature d'un actionnaire au conseil d'administration à moins que l'actionnaire ne lui présente une proposition signée par les propriétaires d'au moins 5 % des actions avec droit de vote de la Banque. Cette exigence est insurmontable pour les actionnaires ordinaires ayant des moyens modestes, mais la Banque a le pouvoir d'adopter une politique fixant un seuil moins élevé pour la présentation d'une candidature. Le seuil proposé ci-dessus est assez élevé pour démontrer l'engagement des actionnaires et pour éviter les abus, étant donné qu'il nécessite l'appui de propriétaires d'actions de la Banque représentant environ 3 000 000 \$ et l'appui d'un nombre significatif de personnes détenant plus qu'un placement symbolique. Évidemment, la décision définitive d'élire ou non une personne au conseil d'administration continue de revenir à l'ensemble des actionnaires exerçant en personne ou par procuration leurs droits de vote à l'assemblée annuelle.*

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

TD compte environ 645 millions d'actions en circulation et des centaines de milliers d'actionnaires. Accepter cette proposition pourrait se traduire par des milliers de candidatures possibles lorsqu'il est difficile d'établir avec certitude un appui supérieur à 100 000 actions (soit environ 0,015 % des actions en circulation de la Banque). Ce processus pourrait obstruer de façon déraisonnable le processus de mise en candidature et entraîner de la confusion. Le Parlement a examiné la question des candidatures proposées par les actionnaires pour les postes d'administrateurs et prévu un mécanisme de mise en candidature d'une personne au poste d'administrateur par les actionnaires qui peuvent réunir l'appui de 5 % des actionnaires. À notre avis, cette disposition législative répond à la question soulevée par l'actionnaire d'une façon qui met en balance le droit de l'actionnaire de présenter une candidature avec le besoin de restreindre cette capacité aux actionnaires qui parviendront à réunir des appuis suffisants pour concrétiser la candidature. La disposition législative actuelle permet également de veiller à ce que les candidats aux postes d'administrateurs représentent la Banque et tous ses actionnaires et ne cherchent pas à promouvoir des intérêts particuliers.

Le comité de régie d'entreprise de la Banque est composé d'administrateurs non dirigeants. Il est chargé de recruter des candidats aux postes d'administrateurs et de faire des recommandations au conseil à l'égard des candidats devant être proposés aux fins d'élection par les administrateurs. Les responsabilités des administrateurs augmentent sans cesse et le comité de régie d'entreprise déploie des efforts considérables pour veiller à ce que l'ensemble du conseil réunisse l'éventail approprié de compétences, d'expérience et de capacités. Ce difficile exercice continuera de poser des défis au fur et à mesure que d'autres autorités de réglementation émettent des lignes directrices au sujet des compétences que doit réunir le conseil et se complexifie davantage du fait de l'objectif de la Banque de maintenir la taille du conseil à un niveau raisonnable. L'ajout de candidats sans tenir compte de tous ces facteurs ne sert pas les intérêts de la Banque ni ceux des actionnaires à long terme.

**Proposition F :**

**Il est proposé que la société abolisse les régimes d'options d'achat d'actions pour rémunérer les hauts dirigeants et les administrateurs.**

Explication de l'actionnaire :

*Depuis le milieu de la décennie 90, les sociétés nord-américaines ont fait une utilisation croissante des options d'achat d'actions dans la rémunération de leurs hauts dirigeants et administrateurs. Cette pratique a résulté en des niveaux de rémunération excessifs et indéfendables à la lumière des performances de la grande majorité des sociétés et des rendements boursiers offerts aux actionnaires. Ces abus ont fortement contribué à la dramatique perte de confiance des investisseurs et du public en la qualité de la régie des entreprises et en l'intégrité des marchés financiers. La rémunération des dirigeants de société a été complètement dissociée de l'atteinte des objectifs à long terme fixés et elle s'est transformée en une incitation à gérer les sociétés avec pour unique préoccupation l'évolution immédiate du cours de l'action. L'utilisation massive des options d'achat d'actions dans le système de rémunération est la cause principale de ces distorsions et, selon plusieurs, elle serait à l'origine de nombreuses fraudes impliquant des dirigeants qui, avec la complicité de leurs vérificateurs, ont transgressé l'éthique et la loi pour trafiquer l'information concernant la situation financière réelle de leur société. Loin d'aligner les intérêts des dirigeants sur ceux des actionnaires, les options ont favorisé la déprédation du patrimoine des investisseurs. Le 26 septembre 2002, le Conseil canadien des chefs d'entreprise (CCCE, Gouvernance, valeurs et compétitivité. Un engagement envers le leadership, septembre 2002, page 16) en arrivait aussi à ce constat d'échec en affirmant comprendre la frustration ressentie par les investisseurs « lorsque des hauts dirigeants sont récompensés généreusement pour un rendement passé dont les résultats s'avèrent éphémères ». Il est impératif d'éliminer ce mode de rémunération et de trouver d'autres formules, comme l'octroi d'actions avec obligation d'une période minimale de détention, afin de faire concorder les intérêts des dirigeants et ceux des actionnaires. Il est donc demandé au Groupe TD de ne pas reconduire ses régimes d'options d'achat d'actions destinés aux hauts dirigeants et administrateurs lorsque les obligations contractées dans le passé auront été honorées.*

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

Cette proposition est quasiment identique à la proposition C présentée par M. Verdun. Le conseil d'administration prie les actionnaires de se reporter à sa réponse à la proposition C, réponse dans laquelle le conseil expose les raisons pour lesquelles il s'oppose à cette proposition et pour lesquelles, par contre, il appuie le recours continu aux options d'achat d'actions comme forme appropriée de rémunération à long terme.

**Proposition G :**

**Il est proposé que le président du conseil d'administration ainsi que tous les présidents des comités du conseil d'administration présentent un rapport verbal et répondent aux questions des actionnaires lors de l'assemblée annuelle de la société.**

Explication de l'actionnaire :

*Les assemblées annuelles des actionnaires doivent permettre de discuter des activités commerciales et des affaires internes de la société, notamment de la qualité de sa régie. La mauvaise régie d'entreprise a fait perdre des milliards de dollars aux investisseurs au cours des dernières années à la suite des faillites et malversations qui ont eu des conséquences directes non seulement pour les actionnaires, mais aussi pour l'ensemble de la communauté financière. La bonne régie d'entreprise n'est pas uniquement un idéal, un concept théorique ou une question éthique : c'est aussi une question de rendement pour les actionnaires. Or, le conseil d'administration constitue un élément fondamental du système de régie des sociétés cotées en Bourse et joue un rôle central dans les décisions en cette matière. Il est au centre de la chaîne de délégation qui remonte des actionnaires vers les hauts dirigeants. Ses principales responsabilités sont de superviser la direction de l'entreprise au nom des actionnaires qui lui ont confié ce mandat, de prendre certaines décisions (ex. : l'embauche et la rémunération de la haute direction) et, de façon générale, d'identifier les conflits d'intérêts entre les hauts dirigeants et les actionnaires pour les résoudre au bénéfice des derniers. Pour remplir son mandat et s'acquitter de ses responsabilités, le conseil d'administration confie certaines questions importantes à des comités. C'est en vertu de cette délégation de responsabilités que la direction de la société doit rendre des comptes au conseil d'administration et que celui-ci doit ensuite rendre des comptes aux actionnaires sur la façon dont il s'est*



acquitté de ses tâches en leur nom. Cette proposition vise d'une part à renforcer les liens entre le conseil d'administration, ses comités et les actionnaires et d'autre part à permettre aux actionnaires de juger de la qualité de la régie de la société. Son adoption permettra aux actionnaires d'obtenir des informations additionnelles sur certaines questions concernant l'accomplissement du mandat du conseil et d'accroître la transparence en leur faveur.

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

Le conseil d'administration s'oppose à cette proposition du fait que la Banque fournit déjà suffisamment d'informations à ses actionnaires sur les pratiques de régie d'entreprise et les activités du conseil et donne l'occasion aux actionnaires de poser des questions aux présidents des comités du conseil.

Le président du conseil d'administration et les présidents des comités du conseil ont toujours assisté aux assemblées annuelles et été prêts à répondre aux questions des actionnaires. De plus, la Banque fournit aux actionnaires une grande quantité d'informations écrites sur sa régie d'entreprise. Ces dernières années, elle a élargi l'information présentée à ce sujet dans la circulaire de procuration de la direction et dans le rapport annuel. Ces documents comprennent désormais un rapport détaillé faisant la comparaison avec les lignes directrices de la Bourse de Toronto en matière de régie d'entreprise, la charte de responsabilités du conseil et de chacun de ses comités, l'information supplémentaire relative au rôle de l'administrateur en chef et davantage d'informations biographiques au sujet de chaque administrateur. De plus, dans son nouveau Rapport sur les responsabilités envers le public, la Banque respecte non seulement les obligations légales à l'égard d'un tel document, mais inclut une rubrique concernant ses actionnaires et mettant en évidence les pratiques de la Banque en matière de régie d'entreprise. Ce rapport sera accessible en ligne au site [www.td.com](http://www.td.com) au plus tard le 15 mars 2003. Finalement, le comité sur les ressources en gestion présente un rapport détaillé aux actionnaires dans la circulaire de procuration de la direction. Ces documents représentent une excellente source d'informations pour les actionnaires afin de les aider à bien saisir les pratiques et politiques de la Banque en matière de régie d'entreprise.

***Proposition H : Attestations à l'égard des rapports financiers***

**Il est proposé que le chef de la direction et le responsable des finances de la société certifient personnellement que l'information produite aux rapports périodiques contenant les états financiers présente une image fidèle, à tous égards, des faits, de la situation financière et des opérations de la société.**

Explication de l'actionnaire :

*Cette obligation est devenue loi aux États-Unis depuis la signature le 30 juillet 2002 par le président Bush du Sarbanes-Oxley Act, loi promulguée en réaction aux nombreux scandales et « confessions » de grandes sociétés au sujet de manipulations comptables. Le Groupe TD dont les actions sont négociées aux États-Unis doit se soumettre à cette obligation envers la Securities and Exchange Commission. Cette obligation excède largement la portée de l'énoncé de la section « Responsabilité de la direction dans la préparation des états financiers ». D'une part, elle définit la présentation fidèle dans un contexte général et non uniquement en fonction des principes comptables généralement reconnus. D'autre part, elle exige l'attestation non seulement des états financiers, mais aussi des autres informations financières (notes, commentaires et analyse de la direction) pertinentes à la compréhension des premiers. Il est impératif que les sociétés canadiennes adoptent cette pratique afin d'affirmer leur souci de transparence et d'intégrité envers leurs actionnaires canadiens avant qu'une législation ne les y contraigne. Le Conseil canadien des chefs d'entreprise (CCCE, Gouvernance, Valeurs et compétitivité. Un engagement envers le leadership, septembre 2002, p. 16-17) est en faveur d'une telle attestation.*

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

Étant donné que ses actions ordinaires sont inscrites à la cote de la Bourse de Toronto, TD est assujettie à bon nombre des obligations prévues par la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act*. Le chef de la direction et le chef des finances de la Banque sont expressément tenus d'attester le rapport annuel, y compris les états financiers et l'analyse par la direction. Ils doivent notamment attester que les états financiers, et les autres renseignements financiers inclus dans le rapport annuel, présentent une image fidèle à tous égards importants de la situation financière, des résultats d'exploitation et des flux de trésorerie de la Banque pour les périodes

dont il est question dans le rapport. Le chef de la direction et le chef des finances ont attesté le rapport annuel de cette année.

Le conseil d'administration s'oppose à cette proposition puisque la Banque est déjà assujettie à une obligation comparable d'attestation prévue en vertu des dispositions de la loi intitulée *Sarbanes-Oxley Act* qui s'appliquent à la Banque. Les obligations d'attestation prévues en vertu de la loi intitulée *Sarbanes-Oxley Act* sont extrêmement prescriptives et il est même interdit de s'accorder le plus petit écart par rapport au libellé de l'attestation. Le libellé de la proposition entraînerait un écart par rapport au libellé prévu dans la loi intitulée *Sarbanes-Oxley Act*. Le conseil ne peut donc appuyer cette proposition puisque cela pourrait, au pire, entraîner une violation à la loi intitulée *Sarbanes-Oxley Act* et, au mieux, entraîner un dédoublement superflu.

Finalement, le conseil d'administration estime depuis longtemps que de telles obligations sont beaucoup mieux traitées par des dispositions législatives ou réglementaires que par l'entremise de propositions d'actionnaires. De cette façon, les règles du jeu sont les mêmes pour toutes les entreprises, plutôt que d'imposer arbitrairement des fardeaux à certaines entreprises et non à d'autres. Comme il est indiqué plus haut, la Banque est assujettie à une obligation réglementaire comparable.

**Proposition I :**

**Il est proposé que la société n'accorde plus aucun prêt personnel aux administrateurs et hauts dirigeants autrement que dans le cours normal des affaires et à un taux d'intérêt normal.**

Explication de l'actionnaire :

*Les prêts à taux réduit sont accordés pour usage personnel (achats de consommation, placements et autres) et ne sont pas toujours remboursés. Les entreprises n'ont aucune raison de consentir de telles prébendes à des hauts dirigeants et administrateurs déjà fort bien rémunérés. Ces prêts personnels, souvent utilisés par les dirigeants pour spéculer sur les actions de la société, combinés avec l'octroi de grandes quantités d'options d'achat d'actions ont favorisé les abus des dirigeants et contribué aux scandales financiers récents, à la chute des cours boursiers ainsi qu'à l'érosion de la confiance des investisseurs. Plusieurs sociétés ont déjà annoncé l'abolition de ces programmes qui ne servent d'aucune façon les intérêts des actionnaires.*

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

Il est actuellement interdit à la Banque d'accorder du crédit personnel à ses administrateurs et dirigeants et la Banque respecte cette interdiction, sauf dans certaines circonstances lorsque le crédit est accordé aux conditions du marché conformément aux dispositions de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act*. La Loi sur les banques impose aussi des restrictions à la Banque quant au crédit qu'elle peut consentir à ses administrateurs et dirigeants et la Banque se conforme à ces restrictions. Comme il est indiqué relativement à la proposition précédente, le conseil d'administration estime que ces questions sont mieux traitées par l'entremise de dispositions législatives ou réglementaires que par l'entremise de propositions d'actionnaires afin de veiller à ce que les règles du jeu soient les mêmes pour tous et d'éviter d'imposer arbitrairement un fardeau à certaines entreprises.

**Proposition J :**

**Il est proposé que le conseil d'administration crée un comité d'éthique responsable de s'assurer que la société prend tous les moyens nécessaires pour favoriser une culture d'entreprise fondée sur les normes les plus élevées en matière d'éthique.**

Explication de l'actionnaire :

*Les événements des dernières années ont mis en lumière la décadence morale d'une frange non négligeable du monde des affaires. La société civile et les actionnaires exigent de leurs entreprises qu'elles adhèrent aux principes d'éthique et démontrent un haut niveau de conscience sociale. Il ne sert à rien que l'entreprise adopte un code de déontologie pour la conduite de ses affaires si celui-ci n'est pas appuyé par des mécanismes favorisant l'adhésion de l'ensemble du personnel et s'il n'y a ni mesure de contrôle ni sanction pour ceux qui ne s'y conforment pas. De plus, ce code doit être révisé régulièrement pour refléter les nouvelles réalités de la société et du monde des affaires. Les actionnaires lancent*

*un cri d'alarme pour signifier à l'entreprise qu'elle doit être intransigeante en matière d'intégrité et ils désirent que ce message soit entendu. C'est pourquoi ils demandent au conseil d'administration de créer en son sein un comité se consacrant spécifiquement aux questions d'éthique. Ce comité sera chargé de voir à ce que la direction prenne les moyens de consolider une culture d'entreprise fondée sur l'éthique. Il devra s'assurer qu'un code de déontologie rigoureux et régulièrement révisé est diffusé à tous les échelons de l'entreprise et que des mécanismes efficaces permettent le contrôle de son application. Éthique et intégrité ne sont pas seulement des concepts : ce sont des critères dont dépendent de plus en plus de décisions d'affaires prises par les clients, fournisseurs, créanciers et investisseurs. En conséquence, cette proposition touche à la fois la conduite de l'entreprise et le rendement aux actionnaires.*

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

Le conseil d'administration s'oppose à cette proposition du fait que la Banque respecte déjà pour l'essentiel la portée de cette proposition et qu'elle a déjà mis en place d'excellents systèmes pour veiller à ce que des normes sévères de déontologie s'appliquent. Le comité de régie d'entreprise du conseil est chargé d'examiner et d'approuver le contenu détaillé des lignes directrices en matière de conduite, lesquelles présentent un code de conduite à l'égard de la Banque pour veiller à l'application de normes élevées de comportement éthique. Le comité de vérification est chargé de surveiller la conformité aux lignes directrices en matière de conduite ainsi qu'aux autres systèmes afin de cerner et de surveiller toute situation conflictuelle possible, comme les opérations avec une personne reliée. Par conséquent, le comité de régie d'entreprise et le comité de vérification, tous deux composés entièrement d'administrateurs non dirigeants, se partagent le rôle du comité à l'éthique recommandé par la proposition.

Les lignes directrices en matière de conduite sont présentées à chaque employé, dirigeant et administrateur. Chaque année, chaque employé signe un document dans lequel il reconnaît avoir pris connaissance des lignes directrices en matière de conduite et s'y être conformé. Aux termes des lignes directrices en matière de conduite, des mécanismes sont prévus pour les employés qui se montrent préoccupés par des inquiétudes et ceux-ci peuvent poser des questions à n'importe quel sujet relativement aux lignes directrice en matière de conduite. Le service de la Banque chargé de la conformité surveille la conformité aux lignes directrices et fait rapport au comité de vérification. Le conseil reçoit de plus un rapport sur une base annuelle de la direction sur la culture d'entreprise de la Banque en matière d'éthique et de conformité.

## ANNEXE B

### PROCÉDÉS EN MATIÈRE DE RÉGIE D'ENTREPRISE

Le conseil d'administration et ses comités évaluent et améliorent de façon continue les politiques et pratiques de la Banque en matière de régie d'entreprise. Des changements réglementaires d'une grande portée ont été entamés au cours du dernier exercice. Certains de ces changements découlaient de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act*. D'autres règles et lignes directrices sont publiées ou sont attendues de la Bourse de Toronto, des autorités canadiennes en valeurs mobilières et de la Bourse de New York ainsi que de la principale autorité de réglementation de la Banque, le Bureau du surintendant des institutions financières (Canada). La Banque est fière de la solidité de ses pratiques en matière de régie d'entreprise, dont bon nombre respectent déjà les nouvelles règles ou lignes directrices ou celles qui sont attendues. Cependant, la Banque continue de superviser les changements introduits et lignes directrices connexes et prendra les mesures qui s'imposent dès que les nouvelles règles auront été arrêtées. Dans le tableau qui suit, nous comparons les procédés de la Banque en matière de régie d'entreprise avec les lignes directrices actuelles de la Bourse de Toronto pour l'amélioration de la régie d'entreprise (les « lignes directrices de la Bourse de Toronto »). Les pratiques de la Banque sont alignées sur les lignes directrices de la Bourse de Toronto.

Lignes directrices de la Bourse de Toronto en matière de régie d'entreprise	Procédés en matière de régie d'entreprise à la Banque TD
<p>1. Le conseil d'administration devrait assumer explicitement la responsabilité de gérance de la Banque.</p> <p>Dans le cadre de la responsabilité générale de gérance, le conseil d'administration devrait assumer la responsabilité des questions suivantes :</p> <p>a) L'adoption d'un processus de planification stratégique;</p> <p>b) L'identification des principaux risques associés à l'entreprise de la Banque et la prise de mesures assurant la mise en oeuvre de systèmes appropriés permettant la gestion de ces risques;</p> <p>c) La planification de la relève, y compris la désignation, la formation et la supervision des hauts dirigeants;</p>	<p>Le conseil d'administration est responsable de la supervision de la gestion et des affaires commerciales de la Banque et il prend toutes les décisions stratégiques importantes pour la Banque. Le conseil d'administration fonctionne aux termes d'une charte établissant ses responsabilités clés (se reporter en page 88 du rapport annuel 2002 de la Banque).</p> <p>Le conseil approuve et surveille l'application des stratégies de la Banque. Ces questions sont discutées en profondeur aux réunions du conseil, et les responsables des unités fonctionnelles et les autres membres de la direction font de fréquents exposés au conseil où l'accent est mis sur les initiatives stratégiques qui y sont discutées. Le comité de régie d'entreprise examine l'à-propos du processus de planification stratégique.</p> <p>Le conseil surveille le repérage et la gestion des risques. Le conseil, par l'intermédiaire de ses comités, évalue et approuve les procédés de contrôle interne et passe en revue les placements et les opérations qui pourraient nuire à la santé financière de la Banque, et examine et approuve les politiques et procédés se rapportant à la gestion des risques conformément aux normes de la Société d'assurance-dépôts du Canada à l'égard de saines pratiques financières.</p> <p>Le conseil et le comité sur les ressources en gestion suivent de près la planification de la relève et l'approbation des décisions à cet égard pour les cadres supérieurs. L'administrateur en chef est chargé de veiller à ce qu'il y ait une telle planification de la relève.</p> <p>Dans le cadre de la fonction de renouvellement des cadres supérieurs, le conseil et le comité sur les ressources en gestion suivent de près le développement des ressources à la haute direction.</p>

<p>d) Une politique de communications de la Banque; et</p> <p>e) L'intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion de la société.</p>	<p>Le comité de régie d'entreprise a approuvé une politique d'information, laquelle établit les exigences relatives aux communications avec les clients, les employés, les actionnaires, la communauté financière et le public. Le conseil ou un comité du conseil voit aux communications avec les actionnaires et autres parties intéressées et, entre autres, approuve les documents d'information clés tels les états financiers trimestriels et annuels, le rapport annuel, la notice annuelle, la circulaire de procuration de la direction et le rapport sur les responsabilités envers le public.</p> <p>Le comité de vérification surveille également les procédés relatifs à la présentation de l'information aux clients de la Banque, tel que l'exige la Loi sur les banques.</p> <p>Le Service de relations avec les actionnaires de la Banque fournit de l'information à ces derniers et répond à leurs questions. La Banque offre de plus un site Web riche en informations au <a href="http://www.td.com">www.td.com</a>. Les questions ou les suggestions sont transmises au comité du conseil ou à la personne approprié.</p> <p>La Banque a également nommé un ombudsman pour aider les clients qui, après avoir communiqué avec les bureaux de leur succursale et de leur division, estiment qu'un problème demeure irrésolu. Le bureau de l'ombudsman examine, de façon indépendante et impartiale, les problèmes entre la Banque et ses clients.</p> <p>Des conférences téléphoniques portant sur les résultats trimestriels sont accessibles sur Internet et/ou par téléphone en direct et en différé.</p> <p>Le conseil, de concert avec le comité de vérification, exige de la direction qu'elle mette en œuvre et maintienne des systèmes appropriés de contrôles internes. Le comité de vérification évalue l'à-propos et l'efficacité des contrôles internes, notamment les systèmes d'information de gestion et les procédés de vérification.</p>
<p>2. Le conseil d'administration devrait être composé en majorité de personnes qui sont des administrateurs « non reliés ». L'administrateur non relié est un administrateur indépendant de la direction et n'ayant aucun intérêt ni aucune relation, y compris des relations d'affaires, qui soient susceptibles de nuire d'une façon importante à sa capacité d'agir au mieux des intérêts de la Banque, ou qui soient raisonnablement susceptibles d'être perçus comme ayant cet effet, sauf ses intérêts et relations relatifs à sa détention d'actions.</p>	<p>La totalité, sauf quatre, des 16 administrateurs actuels de la Banque ne font pas partie du groupe de la Banque et n'ont pas de lien avec elle.</p> <p>La Loi sur les banques, qui régit les activités de la Banque, exige que pas plus des deux tiers des administrateurs fassent partie du « groupe » de la Banque. Lorsque la Banque détermine si un administrateur ne fait pas partie du groupe, aux termes de la Loi sur les banques, elle examine les tests prescrits en vertu de la Loi sur les banques. Lorsque la Banque détermine si un administrateur est non relié selon les lignes directrices de la Bourse de Toronto, elle cherche à savoir si l'envergure et l'importance des affaires ou autres relations de l'administrateur et de son conjoint avec la Banque pourraient raisonnablement donner l'impression d'un défaut d'indépendance de l'administrateur. Les administrateurs de la Banque sont élus afin d'exercer un jugement indépendant sur toutes les questions.</p>

<p>3. Il revient au conseil d'appliquer la définition d'« administrateur non relié » au cas de chaque administrateur et de divulguer chaque année l'analyse de l'application des principes à l'appui de cette conclusion. Les administrateurs dirigeants sont des administrateurs reliés.</p>	<p>Actuellement, seulement trois des 16 personnes proposées à l'élection au conseil sont « reliées » à la Banque d'après les lignes directrices de la Bourse de Toronto et/ou font partie du « groupe » de la Banque aux termes de la Loi sur les banques. L'une de ces personnes est M. W. Edmund Clark du fait qu'il est dirigeant de la Banque. Les deux autres administrateurs font partie du « groupe » de la Banque du fait de relations bancaires.</p>
<p>4. Le conseil d'administration devrait nommer un comité d'administrateurs composé exclusivement d'administrateurs externes, c.-à-d. d'administrateurs qui ne sont pas membres de la direction, et en majorité d'administrateurs non reliés, et charger ce comité de proposer au conseil de nouveaux candidats aux postes d'administrateurs ainsi que d'évaluer les administrateurs régulièrement.</p>	<p>Le comité de régie d'entreprise (dont tous les membres sont des administrateurs externes) recommande au conseil les administrateurs à élire à l'assemblée annuelle ainsi que les candidats pour combler les postes qui deviennent vacants entre les assemblées annuelles.</p>
<p>5. Chaque conseil d'administration devrait mettre en oeuvre une marche à suivre par le comité des mises en candidature ou tout autre comité approprié aux fins de l'évaluation de l'efficacité du conseil dans son ensemble, des comités du conseil et de l'apport des différents administrateurs.</p>	<p>Chaque année, chaque administrateur remplit un questionnaire destiné à promouvoir la rétroaction sur l'efficacité du conseil et de ses comités et l'appui fourni par la direction. Le comité de régie d'entreprise tient compte des commentaires annuels de chaque administrateur sur l'efficacité du conseil et de ses comités, puis propose des modifications pour améliorer les fonctions du conseil et de ses comités, ainsi que les pratiques de la Banque en matière de régie d'entreprise. Chaque comité du conseil s'est de plus engagé à auto-évaluer son efficacité.</p> <p>Le comité de régie d'entreprise évalue également chaque année l'apport de chaque administrateur.</p> <p>Au cours de 2002, le comité de régie d'entreprise a retenu les services d'un conseiller externe pour l'aider à examiner la composition du conseil et les nouvelles candidatures aux postes d'administrateurs.</p>
<p>6. Chaque société devrait fournir un programme d'orientation et de formation à l'intention des nouveaux membres du conseil.</p>	<p>Le comité de régie d'entreprise fournit un programme d'orientation et de formation à l'intention des nouveaux administrateurs, y compris un manuel de l'administrateur.</p> <p>Les membres de l'équipe de la haute direction sont à la disposition des administrateurs. Des exposés sont faits régulièrement au conseil sur différents aspects des activités de la Banque et des séminaires de formation continue sont donnés sur des sujets qui aideront les membres du conseil à s'acquitter de leurs obligations.</p>



<p>7. Chaque conseil d'administration devrait revoir sa taille, afin de déterminer dans quelle mesure le nombre de ses membres influe sur son efficacité, et entreprendre au besoin un programme de réduction du nombre d'administrateurs pour ramener celui-ci à un nombre permettant de prendre des décisions avec plus d'efficacité.</p>	<p>Le comité de régie d'entreprise recommande des critères sur la composition et la taille du conseil.</p> <p>Le conseil examine attentivement les questions relatives à sa taille et équilibre les facteurs tels que l'âge, la provenance géographique, les compétences professionnelles et la représentation au sein de l'industrie. Le conseil veille de plus à ce que les administrateurs de la Banque, considérés dans leur ensemble, disposent des compétences, de l'expérience et des capacités qui conviennent pour relever les défis auxquels la Banque est confrontée.</p> <p>La taille du conseil a beaucoup diminué au cours des 13 dernières années, passant de 35 administrateurs en 1990 au nombre actuel de 16 administrateurs. Lorsqu'il examine la question de sa taille, le conseil met en balance les objectifs concurrents de maintenir sa taille à un nombre suffisamment bas pour permettre des débats efficaces et de veiller à ce qu'il y ait une représentation adéquate afin de répondre aux demandes du conseil et des comités.</p>
<p>8. Le conseil d'administration devrait revoir les montants de la rémunération et le mode de rémunération des administrateurs afin de déterminer si cette rémunération est adéquate et de s'assurer qu'elle reflète d'une manière réaliste les responsabilités et le risque associés au fait d'être un administrateur efficace.</p>	<p>Le conseil, de concert avec le comité de régie d'entreprise, examine et approuve les politiques et pratiques de rémunération des administrateurs afin de s'assurer que la rémunération reflète d'une manière réaliste les responsabilités et le risque associés.</p> <p>La rémunération des administrateurs peut inclure une composante en titres de participation. Le conseil a mis en place une politique selon laquelle il est prévu que tous les administrateurs acquièrent, avec le temps, des actions ordinaires de la Banque dont la valeur équivaut à six fois la rémunération de base de l'administrateur.</p>
<p>9. Les comités du conseil d'administration devraient généralement être composés d'administrateurs externes, qui soient en majorité des administrateurs non reliés, bien que certains comités du conseil, par exemple le comité de direction, puissent comprendre un ou plusieurs administrateurs internes.</p>	<p>Chacun des comités du conseil est entièrement composé d'administrateurs externes, qui sont en majorité des administrateurs non reliés.</p>
<p>10. Chaque conseil d'administration devrait assumer expressément la responsabilité de mettre au point la démarche devant être suivie par la société en ce qui concerne les questions de régie d'entreprise ou déléguer cette responsabilité générale à un comité du conseil, y compris de donner suite aux lignes directrices de la Bourse de Toronto.</p>	<p>Le comité de régie d'entreprise est responsable des questions de régie d'entreprise, y compris les structures et procédés liés au fonctionnement indépendant du conseil. Le comité de régie d'entreprise et le conseil d'administration ont examiné et approuvé la présente suite donnée aux lignes directrices de la Bourse de Toronto.</p>



<p>11. Le conseil d'administration, conjointement avec le chef de la direction, devrait élaborer des descriptions de fonctions relativement aux membres du conseil et au chef de la direction, et y définir les limites des responsabilités de la direction. En outre, le conseil devrait approuver ou déterminer les objectifs généraux de la société que le chef de la direction doit atteindre.</p>	<p>Le comité sur les ressources en gestion passe en revue, et le conseil approuve, la description du poste du chef de la direction et les objectifs généraux dont le chef de la direction est responsable. Le conseil et le comité sur les ressources en gestion surveillent les résultats de la Banque en les comparant à ces objectifs.</p> <p>Conformément aux exigences de la Loi sur les banques, certaines questions importantes doivent être soumises au conseil d'administration, le conseil ayant de plus choisi de se réserver certaines décisions clés, telles que les acquisitions, les contrats d'impartition, les investissements et opérations d'envergure qui sortent du cadre habituel. Les principales responsabilités du conseil sont énoncées dans la charte du conseil, reproduite en page 88 du rapport annuel 2002 de la Banque.</p> <p>La direction est responsable des opérations quotidiennes de la Banque. Pour faciliter le fonctionnement de la Banque, le conseil a délégué certaines décisions à la direction. La charte du conseil oblige le conseil à veiller à ce que la direction fasse l'objet de vérifications et de bilans internes suffisants.</p>
<p>12. Le conseil d'administration devrait veiller à ce que des structures et des méthodes appropriées assurant l'indépendance du conseil par rapport à la direction soient en place. Ainsi, sur le plan de la structure, le conseil pourrait i) nommer un président qui n'est pas membre de la direction ou ii) prendre d'autres mesures en ce sens, par exemple nommer un administrateur en chef.</p> <p>Sur le plan des méthodes, on pourrait notamment prévoir des réunions régulières du conseil sans la présence de la direction ou confier à un comité du conseil la responsabilité de l'administration des relations du conseil avec la direction.</p>	<p>Afin de faciliter l'indépendance du conseil d'administration par rapport à la direction, le conseil a nommé le président du comité de régie d'entreprise en tant qu'administrateur en chef de la Banque. L'administrateur en chef est un administrateur non relié aux termes des lignes directrices de la Bourse de Toronto et agit conformément à un mandat passé en revue par le comité de régie d'entreprise. Compte tenu de l'évolution actuelle de la régie d'entreprise, le conseil d'administration a décidé que l'administrateur en chef de la Banque prendra le rôle de président du conseil d'administration après l'assemblée.</p> <p>Le conseil et ses comités peuvent choisir de se réunir en l'absence de la direction à tout moment, et la politique du conseil consiste à le faire au moins quatre fois l'an. Lors de ces réunions, l'administrateur en chef, ou en son absence, un autre administrateur externe, remplit les fonctions de président. En 2002, le conseil s'est réuni neuf fois en l'absence de la direction et ses comités se sont réunis au total 14 fois en l'absence de la direction.</p> <p>Le conseil et/ou le comité de régie d'entreprise examine régulièrement l'indépendance du conseil et de ses comités.</p>

<p>13. Le comité de vérification de chaque conseil d'administration devrait être composé uniquement d'administrateurs externes. Le rôle et les responsabilités du comité de vérification devraient être définis avec précision de manière à fournir à ses membres des indications appropriées. Le comité de vérification devrait disposer d'un accès direct aux vérificateurs internes et externes, et les fonctions du comité devraient comprendre la surveillance du système de contrôle interne par la direction. De plus, le comité devrait s'assurer que la direction s'est bien acquittée de sa responsabilité à cet égard.</p>	<p>Le comité de vérification est entièrement composé d'administrateurs externes, c.-à-d. non dirigeants.</p> <p>Dans le cadre de ses fonctions, le comité rencontre régulièrement les vérificateurs choisis par les actionnaires, le Bureau du surintendant des institutions financières du Canada ainsi que le chef des finances, le vérificateur en chef et le premier vice-président, Service de la conformité de la Banque. Les principales responsabilités du comité de vérification sont énoncées dans sa charte et sont décrites à la page 89 du rapport annuel 2002 de la Banque.</p> <p>Le conseil, conjointement avec le comité de vérification, exige de la direction qu'elle mette en œuvre et maintienne des systèmes appropriés de contrôles internes. Le comité de vérification évalue l'adéquation et l'efficacité des contrôles internes.</p>
<p>14. Le conseil d'administration devrait mettre en œuvre un système permettant à un administrateur donné d'engager un conseiller externe aux frais de la société lorsque les circonstances le justifient. L'engagement du conseiller externe devrait être assujéti à l'approbation d'un comité pertinent du conseil.</p>	<p>Conformément aux politiques de la Banque en matière de régie d'entreprise, le conseil d'administration, ses comités et chaque administrateur peuvent retenir les services de conseillers indépendants, aux frais de la Banque, pour toute question se rapportant à la Banque. Chaque comité qui retient les services d'un conseiller a seul le pouvoir d'approuver le montant des honoraires du conseiller et de mettre fin à la mission du conseiller. Avant de retenir les services d'un conseiller, l'administrateur doit obtenir l'approbation du comité de régie d'entreprise.</p>

La Banque Toronto-Dominion  
P.O. Box 1  
Toronto-Dominion Centre  
Toronto (Ontario)  
M5K 1A2  
[www.td.com](http://www.td.com)

