

LA BANQUE TORONTO-DOMINION

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

Le 29 mars 2007

À l'attention de nos actionnaires

Vous êtes invité à vous joindre à nous à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de La Banque Toronto-Dominion qui aura lieu à l'hôtel Fairmont Le Reine Elizabeth, 900, boulevard René-Lévesque Ouest, Montréal (Québec), le 29 mars 2007 à 9 h 30 (HE).

Le présent avis d'assemblée annuelle et circulaire de procuration de la direction présente l'ordre du jour de l'assemblée et donne par ailleurs des renseignements sur la rémunération de la direction et la gouvernance d'entreprise de la Banque. La présente circulaire renfermant des renseignements généraux qui vous guideront dans l'exercice de votre droit de vote, nous espérons que vous prendrez le temps de la lire avant l'assemblée. Que vous assistiez ou non à l'assemblée en personne, nous vous invitons à exercer les droits de vote qui vous sont conférés en tant qu'actionnaire. Vous trouverez à partir de la page 1 de la circulaire des directives sur la manière d'exercer les droits de vote se rattachant à vos actions.

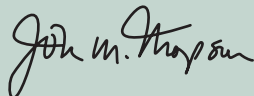
Si vous pouvez assister à l'assemblée en personne, vous aurez l'occasion de poser des questions et de rencontrer les autres actionnaires. Si vous ne pouvez être présent, vous pouvez néanmoins voir l'assemblée par d'autres moyens :

- diffusion Web : nous diffuserons en direct l'assemblée sur notre site Web au www.td.com/francais/rapports/index.jsp.
- reprise : une version enregistrée de l'assemblée pourra être visionnée sur notre site Web pendant plusieurs mois après l'assemblée.

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

Recevez nos salutations distinguées.

Le président du conseil,



John Thompson

Le président et chef de la direction,



Ed Clark



Groupe Financier Banque TD

Avis d'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de La Banque Toronto-Dominion

DATE : Le jeudi 29 mars 2007
HEURE : 9 h 30 (HE)
LIEU : Hôtel Fairmont Le Reine Elizabeth
900, boulevard René-Lévesque Ouest
Montréal (Québec)
H3B 4A5

Ordre du jour :

1. recevoir les états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2006 ainsi que le rapport des vérificateurs s'y rapportant;
2. élire les administrateurs;
3. nommer les vérificateurs;
4. examiner et, s'il est jugé à propos de le faire, confirmer une modification du règlement administratif n° 1 portant sur la rémunération globale des administrateurs (le texte de la résolution spéciale confirmant cette modification est présenté dans la circulaire de procuration de la direction ci-jointe);
5. examiner et, s'il est jugé à propos de le faire, confirmer une modification du règlement administratif n° 1 portant sur la disposition relative à l'indemnisation de la Banque (le texte de la résolution confirmant cette modification est présenté dans la circulaire de procuration de la direction ci-jointe);
6. examiner et, s'il est jugé à propos de le faire, confirmer une modification du régime d'options d'achat d'actions de 1993 et du régime d'intéressement en actions de 2000 portant sur la procédure de modification (le texte de la résolution confirmant cette modification est présenté dans la circulaire de procuration de la direction ci-jointe);
7. examiner et, s'il est jugé à propos de le faire, confirmer une modification du régime d'options d'achat d'actions de 1993 et du régime d'intéressement en actions de 2000 portant sur la date d'expiration des options qui expirent pendant une période de restriction de la négociation (le texte de la résolution confirmant cette modification est présenté dans la circulaire de procuration de la direction ci-jointe);
8. étudier certaines propositions soumises par des actionnaires et décrites à l'annexe A de la circulaire de procuration de la direction ci-jointe; et
9. traiter toute autre question qui peut être dûment soulevée à l'assemblée.

Le 13 février 2007 (soit la date servant à déterminer les actionnaires ayant le droit de recevoir le présent avis), on comptait 719 913 934 actions ordinaires de la Banque en circulation, lesquelles, sous réserve des restrictions applicables de la *Loi sur les banques* (Canada), donnaient droit de vote à l'égard de chacune des questions soumises au vote à l'assemblée.

Si vous ne pouvez être présent, nous vous prions d'exercer les droits de vote se rattachant à vos actions au moyen du formulaire de procuration ou du formulaire de directives concernant le vote ci-joint. Les actionnaires inscrits devraient remplir et signer le formulaire de procuration ci-joint et le retourner dans l'enveloppe prévue à cette fin. Les procurations doivent parvenir à l'agent des transferts de la Banque, Compagnie Trust CIBC Mellon, par télécopieur au 416-368-2502 ou par la poste au Service des procurations, C.P. 721, Agincourt (Ontario) M1S 0A1 ou en mains propres au 320 Bay Street, Toronto (Ontario) M5H 4A6, ou au secrétaire de la Banque à C.P. 1, Toronto-Dominion Centre, Toronto (Ontario) M5K 1A2, au moins 24 heures avant l'assemblée. Les actionnaires non inscrits devraient suivre les directives indiquées sur le formulaire de directives concernant le vote ou un autre formulaire de procuration fourni par leurs intermédiaires en ce qui concerne la marche à suivre pour voter. Pour de plus amples renseignements sur les actionnaires inscrits et les actionnaires non inscrits, voir la section intitulée « Renseignements sur les droits de vote » dans la circulaire de procuration de la direction ci-jointe.

Toronto, le 23 février 2007

Par ordre du conseil d'administration,



Kevin N. Thompson
Vice-président, Affaires juridiques et secrétaire

Remarque : Les actionnaires qui souhaitent recevoir par la poste les états financiers trimestriels de la Banque pour le prochain exercice doivent remplir et retourner la demande de rapports trimestriels ci-jointe ou les actionnaires inscrits doivent cocher la case de « Demande relative aux rapports trimestriels » du formulaire de procuration ci-joint. Pour les actionnaires qui souhaitent consulter nos rapports trimestriels aux actionnaires dès leur diffusion, nous les affichons sur notre site Web sous l'onglet Investisseurs le jour de leur diffusion au www.td.com/francais/rapports/index.jsp.

En vertu de la Loi sur les banques, les actionnaires inscrits peuvent choisir de ne plus recevoir les rapports annuels, qui renferment nos états financiers annuels et notre rapport de gestion annuel, en cochant la case de renonciation au rapport annuel au bas du formulaire de procuration. Si vous cochez cette case, vous ne recevrez pas le rapport annuel. Les actionnaires inscrits qui ne cochent pas cette case continueront de recevoir les rapports annuels.

À L'INTÉRIEUR

RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE	1	RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION	34
ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE	4	Tableau récapitulatif de la rémunération	34
États financiers	4	Options d'achat d'actions/DPVA octroyés au cours de la dernière année civile terminée	35
Élection des administrateurs	4	Total des options d'achat d'actions levées/DPVA exercés au cours de la dernière année civile terminée et valeur des options d'achat d'actions/DPVA en fin d'année civile	36
Nomination des vérificateurs	4	Exigences d'actionnariat	36
Première modification du règlement administratif n° 1	5	Exigences d'actionnariat et actionnariat réel des membres de la haute direction désignés en fin d'année civile	36
Deuxième modification du règlement administratif n° 1	6	CONVENTIONS DE RETRAITE	37
Première modification des régimes d'options d'achat d'actions de la Banque	6	Conventions de retraite des membres de la haute direction désignés	37
Deuxième modification des régimes d'options d'achat d'actions de la Banque	7	Tableau du régime de retraite	37
Propositions des actionnaires	8	Convention de retraite de M. Clark	37
CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS	9	Obligations en matière de prestations de retraite constituées au chef de la direction	38
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	17	Conventions de retraite des autres membres de la haute direction désignés	38
Structure de la rémunération	17	Obligations en matière de prestations de retraite constituées aux membres de la haute direction désignés	38
Rémunération de chaque administrateur	18	CONTRATS DE TRAVAIL DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION DÉSIGNÉS	39
Exigence d'actionnariat visant les administrateurs	18	Contrat de travail de M. Clark	39
Rémunération des administrateurs de TD Banknorth Inc.	19	Contrat de travail de M ^{me} Johnston	39
GOVERNANCE D'ENTREPRISE	19	Contrat de travail de M. Tomczyk	40
Rapport du comité de gouvernance	19	Contrat de travail de M. Ryan	40
Rapport du comité de vérification	20	RATIO DES COÛTS DE GESTION	40
Rapport du comité du risque	21	COMPARAISON DU RENDEMENT TOTAL POUR LES ACTIONNAIRES SUR CINQ ANS	41
RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES DE DIRECTION	22	PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS ET AUTRES OPÉRATIONS AVEC LA BANQUE	41
Stratégie et philosophie relatives à la rémunération de la haute direction	23	ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS	41
Revue du marché concurrentiel	23	APPROBATION DES ADMINISTRATEURS	41
Composition de la rémunération des dirigeants	23	ANNEXE A — PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES	42
Volets de la rémunération totale des dirigeants	24	ANNEXE B — ÉNONCÉ DES PRATIQUES DE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE	48
Évaluation de la rémunération des dirigeants	27		
Régimes d'options d'achat d'actions	27		
Lignes directrices relatives aux offres excédentaires, à la dilution et au taux d'absorption des options d'achat d'actions	29		
Changement de contrôle	29		
Rendement de la Banque et rémunération	30		
Rendement et rémunération du chef de la direction	31		
Tableau récapitulatif de la rémunération sur trois exercices des autres membres de la haute direction désignés	32		

Circulaire de procuration de la direction

À moins d'indication contraire, tous les renseignements dans la présente circulaire de procuration de la direction sont en date du 25 janvier 2007. Des renseignements supplémentaires concernant la Banque peuvent être consultés sur SEDAR au www.sedar.com, ainsi que sur notre site Web au www.td.com.

RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE

POURQUOI LA BANQUE TIENT-ELLE UNE ASSEMBLÉE ANNUELLE?

En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada) (la Loi sur les banques), nous avons plusieurs obligations à remplir chaque année dans le cadre d'une assemblée annuelle de nos actionnaires, notamment élire des administrateurs et nommer les vérificateurs nommés par les actionnaires. L'assemblée annuelle représente également une bonne occasion pour nous de revoir les réalisations de la dernière année, de parler de l'avenir et d'entendre directement nos actionnaires.

POURQUOI AI-JE REÇU LA PRÉSENTE CIRCULAIRE DE PROCURATION DE LA DIRECTION?

Vous recevez la présente circulaire dans le cadre de la sollicitation, par la direction de La Banque Toronto-Dominion (la Banque), de procurations de votre part devant être exercées à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la Banque qui aura lieu à l'endroit, à l'heure et aux fins indiqués dans l'avis d'assemblée qui accompagne la présente circulaire. La présente circulaire permet également à la direction de la Banque de communiquer proactivement avec vous sur des questions importantes. Dans la présente circulaire, le terme « vous » vous désigne en votre qualité de détenteur d'actions ordinaires de la Banque.

La sollicitation de procurations par la Banque se fera principalement par la poste, mais pourra aussi se faire par téléphone, par écrit ou en personne par les dirigeants et employés de la Banque. La Banque peut également charger une agence externe de solliciter des procurations pour son compte. La Banque assumera le coût de la sollicitation.

COMBIEN AI-JE DE DROITS DE VOTE?

Sauf dans le cas de certaines restrictions exposées ci-après à la rubrique « Quels sont les droits de vote admissibles et les restrictions relatives aux droits de vote? », vous avez droit à une voix pour chaque action ordinaire de la Banque immatriculée à votre nom le 13 février 2007.

Si vous avez acquis des actions ordinaires à titre d'actionnaire inscrit après le 13 février 2007, vous pouvez obtenir une voix pour chaque action ordinaire pourvu que vous demandiez à la Banque (par l'intermédiaire de son agent des transferts, Compagnie Trust CIBC Mellon, à l'adresse indiquée sur la couverture arrière), d'ajouter votre nom à la liste des votants et fournissiez suffisamment de renseignements pour établir que vous êtes propriétaire des actions ordinaires. Cette demande doit être faite au plus tard dix jours avant l'assemblée. Si les actions sont cédées et que le nouvel actionnaire en obtient les droits de vote, le détenteur de ces actions au 13 février 2007 n'est plus habilité à voter à l'égard des actions cédées.

Si vous avez acquis des actions ordinaires à titre de porteurs non inscrits après le 13 février 2007, veuillez communiquer avec votre intermédiaire pour confirmer quels arrangements, le cas échéant, peuvent être pris pour vous permettre de voter.

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

Le 13 février 2007, on comptait 719 913 934 actions ordinaires de la Banque en circulation, lesquelles, sous réserve des restrictions applicables de 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 des hauts 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.

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 les Relations avec les actionnaires TD comme il est indiqué à la dernière page.

DE QUELLE MANIÈRE EST-CE QUE JE VOTE?

Vous êtes un actionnaire inscrit si votre nom figure sur votre certificat d'actions ou si vous détenez vos actions par l'entremise d'une immatriculation directe aux États-Unis. Les actionnaires inscrits habilités à voter peuvent le faire en personne à l'assemblée. **Si vous êtes habilité à voter mais que vous ne serez pas présent à l'assemblée, vous pouvez autoriser une autre personne, appelée un fondé de pouvoir, à assister à l'assemblée et à voter pour votre compte.** Tout formulaire de procuration légal peut être utilisé, et un formulaire de procuration est fourni avec la présente circulaire de procuration de la direction pour les actionnaires admissibles. La manière dont les actionnaires inscrits peuvent voter par procuration est expliquée à la rubrique « Comment mes droits de vote seront-ils exercés si je vote par procuration? ».

Vous êtes un actionnaire non inscrit si vous détenez en propriété véritable des actions qui sont immatriculées au nom d'un intermédiaire, comme une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières, un fiduciaire ou un autre prête-nom, et que, par conséquent, les actions ne sont pas immatriculées à votre nom. La procédure de vote des actionnaires non inscrits est expliquée à la rubrique « De quelle manière est-ce que je vote si je ne suis pas un actionnaire inscrit? ».

COMMENT MES DROITS DE VOTE SERONT-ILS EXERCÉS SI JE VOTE PAR PROCURATION?

Si vous êtes un actionnaire inscrit et êtes habilité à voter, vous pouvez donner des directives de vote à l'égard des questions indiquées ci-dessous en cochant les cases pertinentes sur le formulaire de procuration, 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 vous nommez 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 à vos actions seront exercés à l'assemblée de la façon suivante :**

POUR l'élection à titre d'administrateurs des candidats dont le nom figure sous la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » dans la présente circulaire de procuration de la direction;

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

POUR la première modification du règlement administratif n° 1 portant sur la rémunération globale des administrateurs;

POUR la deuxième modification du règlement administratif n° 1 portant sur la disposition relative à l'indemnisation de la Banque;

POUR la première modification du régime d'options d'achat d'actions de 1993 et du régime d'intéressement en actions de 2000 portant sur la procédure de modification;

POUR la deuxième modification du régime d'options d'achat d'actions de 1993 et du régime d'intéressement en actions de 2000 portant sur la date d'expiration des options qui expirent pendant une période de restriction de la négociation; et

CONTRE chacune des propositions des actionnaires décrites à l'annexe A.

QUE SE PASSE-T-IL SI DES MODIFICATIONS SONT APPORTÉES À CES QUESTIONS OU SI L'ASSEMBLÉE EST SAISIE D'AUTRES QUESTIONS?

Le formulaire de procuration 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 ou des autres questions qui peuvent être dûment soulevées à l'assemblée.

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

PUIS-JE NOMMER UN AUTRE FONDÉ DE POUVOIR?

Les personnes nommées à titre de fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ci-joint sont des administrateurs de la Banque. **Si vous désirez nommer une autre personne pour vous représenter à l'assemblée, vous pouvez le faire, soit en inscrivant 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 transmettant à Compagnie Trust CIBC Mellon (par la poste, dans l'enveloppe fournie, ou par télécopieur au 416-368-2502, ou en mains propres au 320, rue Bay, Toronto (Ontario) M5H 4A6), ou au secrétaire de la Banque (à l'adresse de la Banque qui figure sur la couverture arrière), au moins 24 heures avant l'assemblée.**

COMMENT PUIS-JE MODIFIER MON VOTE?

Si vous signez et retournez le formulaire de procuration ci-joint, vous pouvez le révoquer en remettant un avis écrit au secrétaire de la Banque (à l'adresse qui figure sur la couverture arrière) au plus tard à la fermeture des bureaux (heure de Toronto) le 28 mars 2007, ou au président de l'assemblée avant le début de l'assemblée. Si vous désirez révoquer la procuration, votre avis écrit doit indiquer clairement votre intention.

Si vous êtes un actionnaire non inscrit, communiquez avec votre intermédiaire pour obtenir des directives sur la manière de révoquer vos directives de vote.

DE QUELLE MANIÈRE EST-CE QUE JE VOTE SI JE NE SUIS PAS UN ACTIONNAIRE INSCRIT?

Les actionnaires non inscrits peuvent voter soit en personne (de la manière décrite dans le paragraphe ci-après), soit par procuration. Tel que l'exige la législation canadienne en valeurs mobilières, si vous êtes un actionnaire non inscrit, vous recevrez de votre intermédiaire 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 à vos actions, vous devez suivre à la lettre les directives indiquées sur la demande de directives de vote ou sur le formulaire de procuration fourni par votre intermédiaire.

Étant donné que la Banque a un accès restreint aux noms ou aux avoirs de ses actionnaires non inscrits, si vous êtes un actionnaire non inscrit, vous devez procéder de la manière indiquée ci-après pour voter en personne à l'assemblée. Vous devez insérer votre nom dans l'espace réservé à cette fin sur la demande de directives de vote ou le formulaire de procuration afin de vous nommer à titre de fondé de pouvoir et devez retourner le document dans l'enveloppe fournie ou de la manière autorisée par votre intermédiaire. Aucune autre partie du formulaire ne doit être remplie étant donné que votre vote sera alors pris à l'assemblée.

LE VOTE EST-IL CONFIDENTIEL?

Oui. Les procurations sont comptabilisées et totalisées par Compagnie Trust CIBC Mellon, 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.

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

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, sauf à l'égard de la résolution spéciale confirmant la première modification du règlement administratif n° 1 (rémunération globale des administrateurs), qui nécessite un vote affirmatif représentant 66 2/3 % des voix exprimées en personne ou par procuration.

ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés comparatifs et le rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2006 renferment l'information financière concernant la Banque. Ces documents sont inclus dans le rapport annuel 2006 de la Banque (le rapport annuel) et peuvent être consultés sur SEDAR au www.sedar.com ou sur notre site Web au www.td.com. Le rapport annuel est posté aux actionnaires avec la présente circulaire. Les actionnaires qui souhaitent obtenir d'autres exemplaires du rapport annuel peuvent en faire la demande à Relations avec les actionnaires TD aux numéros de téléphone ou à l'adresse de courriel indiqués sur la page couverture arrière. Les états financiers annuels et le rapport des vérificateurs sur ceux-ci seront soumis aux actionnaires à l'assemblée.

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Les candidats proposés à l'élection à titre d'administrateurs de la Banque, qui ont été recommandés au conseil d'administration par le comité de gouvernance, sont indiqués ci-après sous la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs ». Ils sont tous actuellement administrateurs de la Banque. Tous les candidats ont démontré qu'ils sont éligibles et disposés à remplir les fonctions d'administrateurs. Chaque administrateur sera élu pour un mandat qui prendra fin à la clôture de la prochaine assemblée annuelle.

Aux termes des lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise de la Banque (www.td.com/francais/governance/guidelinesF.pdf), lorsque, dans le cadre d'une élection où le nombre de candidats correspond au nombre de postes à pourvoir, le nombre de voix exprimées à l'assemblée en personne ou par procuration en faveur d'un administrateur est inférieur au nombre d'abstentions, celui-ci doit remettre immédiatement sa démission au président du conseil, cette démission prenant effet dès qu'elle est acceptée par le conseil. Le comité de gouvernance examinera sans tarder la proposition de démission de l'administrateur et recommandera au conseil de l'accepter ou non. Le conseil disposera de 90 jours pour prendre une décision finale et l'annoncer par voie d'un communiqué de presse. L'administrateur ne participe à aucune délibération du comité ou du conseil portant sur l'offre de démission.

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

Il est proposé de renouveler le mandat du cabinet Ernst & Young s.r.l. en tant que vérificateurs de la Banque. Les personnes nommées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter pour le renouvellement du mandat de Ernst & Young s.r.l. en qualité de vérificateurs de la Banque jusqu'à la prochaine assemblée des actionnaires à laquelle des vérificateurs seront nommés. Ernst & Young s.r.l. sont devenus les seuls vérificateurs de la Banque à compter de l'exercice 2006. Au cours des cinq exercices terminés le 31 octobre 2006, Ernst & Young s.r.l. ont occupé la fonction de vérificateurs de la Banque, conformément à la Loi sur les banques. Au cours de cette même période, PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. ont aussi agi, avec Ernst & Young s.r.l., en tant que vérificateurs de la Banque pour l'exercice 2005 et les exercices antérieurs. PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. ont renoncé à leurs fonctions de vérificateurs de la Banque en date du 23 janvier 2006.

Politiques d'approbation préalable et honoraires pour les services des vérificateurs

Le comité de vérification de la Banque a mis en œuvre une politique restreignant les services qui peuvent être fournis par les vérificateurs nommés par les actionnaires et les honoraires versés à ces vérificateurs. Les services non liés à la vérification devant être fournis par les vérificateurs nommés par les actionnaires, de même que les honoraires correspondant à ces services, doivent être autorisés en vertu de la loi et de la politique, et nécessitent aussi l'approbation préalable du comité de vérification aux termes de la politique. La politique prévoit que certains types de services, ainsi que le montant maximum des honoraires qui peuvent être versés pour ces services, doivent être approuvés préalablement chaque année conformément aux politiques et procédures adoptées par le comité de vérification, et la direction y trouve des directives détaillées quant aux services particuliers pouvant faire l'objet de cette approbation préalable annuelle. Tous les autres services et les honoraires qui s'y rapportent doivent aussi être expressément approuvés préalablement par le comité de vérification au moment où ils doivent être fournis au cours de l'exercice. Lors de la prise d'une décision à l'égard des services non liés à la vérification, le comité de vérification examine la conformité à la politique et la prestation de services non liés à la vérification afin d'éviter qu'ils aient une incidence sur l'indépendance des vérificateurs. Dans le cadre de son examen, le comité de vérification tient compte des exigences et directives de la réglementation applicable et il étudie la question de savoir si la prestation des services ferait que les vérificateurs nommés par les actionnaires vérifieraient leur propre travail, seraient amenés à agir comme s'ils étaient dirigeants de la Banque ou se poseraient comme défenseurs des

intérêts de la Banque. En vertu de la loi, les vérificateurs nommés par les actionnaires ne peuvent pas fournir certains services à la Banque ou à ses filiales. Quatre fois l'an, le chef des finances de la Banque expose au comité de vérification une description détaillée des services fournis par les vérificateurs nommés par les actionnaires depuis le début de l'exercice ainsi que des mandats proposés qu'il demande au comité de vérification d'examiner et d'approuver préalablement, s'il y a lieu.

Les honoraires versés à Ernst & Young s.r.l., en tant qu'uniques vérificateurs, au cours de l'exercice 2006 ainsi qu'à Ernst & Young s.r.l. et PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l., en tant que covérificateurs, au cours des exercices 2005 et 2004 sont détaillés dans le tableau ci-dessous. Entre le 1^{er} novembre 2005 et la date à laquelle le mandat de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. a pris fin le 23 janvier 2006, les honoraires versés à PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. ont totalisé 1,5 million de dollars.

	HONORAIRES VERSÉS AUX VÉRIFICATEURS DE LA BANQUE		
	2006 (EY)	2005 (PWC et EY)	2004 (PWC et EY)
<i>(en milliers de dollars CA)</i>			
Honoraires de vérification ¹⁾	16 343 \$	13 741 \$	10 464 \$
Honoraires pour services liés à la vérification ²⁾	1 072	3 276	5 023
Honoraires pour services fiscaux ³⁾	519	3 373	2 866
Autres honoraires ⁴⁾	276	1 987	3 867
Total	18 210 \$	22 377 \$	22 220 \$

Notes :

- 1) Les honoraires de vérification représentent les honoraires professionnels relatifs à la vérification des états financiers de la Banque ou à d'autres services normalement offerts par les vérificateurs nommés par les actionnaires dans le cadre de dépôts légaux auprès des autorités de réglementation ou de mandats prévus par la loi.
- 2) Les honoraires pour services liés à la vérification représentent les honoraires pour les services de certification et services connexes rendus par les vérificateurs nommés par les actionnaires. Ces services comprennent les vérifications des régimes d'avantages sociaux, les consultations comptables ayant trait aux acquisitions et désinvestissements, les examens des contrôles des applications et des contrôles généraux, les services d'attestation non exigés en vertu d'une loi ou d'une réglementation et l'interprétation des normes comptables et normes de présentation de l'information financière.
- 3) Les honoraires pour services de conseils fiscaux englobent les honoraires pour : les services de conformité fiscales qui comprennent en général la préparation des déclarations de revenu initiales et modifiées de même que des demandes de remboursement; les services de conseils en fiscalité, notamment l'assistance relative aux contrôles, aux appels et aux décisions en matière d'impôt dans le cadre de fusions et d'acquisitions; les services de planification fiscale qui comprennent les services en fiscalité des expatriés et en fiscalité locale ainsi que ceux touchant les prix de cession interne.
- 4) Les autres honoraires comprennent les honoraires pour services liés aux questions d'insolvabilité et de rentabilité, qu'ils soient versés par la Banque ou par des tiers, limités à partir de 2006 aux cas où la Banque est participant minoritaire à un syndicat et n'est pas en mesure d'exercer une influence sur le choix ni d'arrêter le choix de la firme de vérification externe à utiliser. Dans ces cas, les services des vérificateurs nommés par les actionnaires sont retenus pour fournir de l'aide dans le cadre des revues des activités d'exploitation, des négociations avec les prêteurs, des évaluations des plans d'affaires, de la restructuration de la dette et du recouvrement des actifs. Entrent dans cette catégorie les honoraires relatifs à la vérification des organismes de bienfaisance, aux rapports portant sur le chapitre 5970 et la norme SAS 70, qui traitent des procédures de contrôle des organismes de services, aux services de vérification de certaines structures d'accueil que la Banque administre et, pour 2005 et 2004, aux vérifications de fonds communs de placement (limitées en 2006 aux vérifications de fonds inscrits à la SEC).

PREMIÈRE MODIFICATION DU RÈGLEMENT ADMINISTRATIF N° 1

En vertu de la Loi sur les banques, les règlements administratifs de la Banque doivent comporter une disposition fixant le montant total de toutes les sommes qui peuvent être versées à tous les administrateurs en ce qui concerne la rémunération de ces derniers pendant une période définie. L'article 2.05 du règlement administratif n° 1, qui porte sur la rémunération des administrateurs, fixe à 3 000 000 \$ par année le total de la rémunération du conseil.

La Banque a récemment procédé à un examen du marché en ce qui a trait à la rémunération des administrateurs dans le cadre duquel elle a comparé la rémunération de ses administrateurs à celle versée aux administrateurs de sociétés ayant une situation comparable. Le conseil d'administration a conclu que la Banque se devait d'apporter certains rajustements pour demeurer concurrentielle, notamment, pour tenir compte du temps que nécessite l'éventail des rôles et responsabilités des administrateurs ainsi que du temps de déplacement avec plus de précision. Le conseil a donc approuvé une proposition visant à augmenter la rémunération globale de chaque administrateur (comme il est décrit à la rubrique « Rémunération des administrateurs » ci-après). Même si la Banque ne dépasse pas le plafond de la rémunération globale annuelle précisée dans le règlement administratif n° 1, il serait souhaitable d'augmenter ce plafond dès maintenant afin que la Banque dispose d'une souplesse suffisante pour demeurer concurrentielle au sein du marché en ce qui a trait à la rémunération des administrateurs dans l'avenir. De plus, bien qu'il ne soit pas prévu de modifier la taille actuelle du conseil, une augmentation du plafond de la rémunération permettrait au conseil de rémunérer tout administrateur supplémentaire qui pourrait être nommé avant le départ d'un administrateur en poste et de planifier ainsi une meilleure transition.

La dernière hausse de la rémunération globale des administrateurs est survenue en 2004. La Banque avait alors, conformément aux principes de bonne gouvernance, pris l'initiative de remplacer par des unités d'actions différées les gratifications en actions auparavant accordées sous forme d'options d'achat d'actions. La valeur en dollars des gratifications prenant la forme d'unités d'actions différées est prise en compte dans l'établissement de la rémunération globale des administrateurs et a représenté 29,5 % de la rémunération globale annuelle des administrateurs pour l'exercice 2006.

Le conseil d'administration a autorisé une modification de l'article 2.05 du règlement administratif n° 1 visant à faire passer de 3 000 000 \$ à 4 000 000 \$ la rémunération globale maximum payable aux administrateurs au cours d'une année. Cette modification ne prendra pas effet à moins et avant qu'elle ne soit confirmée par une résolution spéciale des actionnaires de la Banque. Par conséquent, la résolution spéciale énoncée ci-dessous sera présentée à l'assemblée pour que les actionnaires l'examinent et, s'ils jugent à propos de le faire, l'adoptent.

Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter POUR la résolution spéciale suivante et, à moins de directives contraires, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter POUR la résolution spéciale suivante :

« IL EST RÉSOLU EN TANT QUE RÉOLUTION SPÉCIALE QUE :

La modification de l'article 2.05 du règlement administratif n° 1, aux termes de laquelle le montant de 3 000 000 \$ est supprimé et remplacé par un montant de 4 000 000 \$, est par les présentes confirmée. »

DEUXIÈME MODIFICATION DU RÈGLEMENT ADMINISTRATIF N° 1

Le 27 avril 2006, le projet de loi C-57, *Loi modifiant certaines lois relatives aux institutions financières*, est entré en vigueur. Le projet de loi C-57 comportait une modification des dispositions en matière d'indemnisation prévues par l'article 212 de la Loi sur les banques, en vertu duquel une banque peut indemniser les administrateurs, les dirigeants ou d'autres personnes dans certains cas. Cette modification permet aux banques d'indemniser un groupe plus étendu de personnes qui, à leur demande, agissent en qualité d'administrateurs ou de dirigeants, ou en une qualité similaire. Ainsi, une banque pourrait demander à un employé compétent de siéger au conseil d'une association industrielle. Le remboursement des frais de justice engagés en raison des fonctions ainsi occupées n'était pas auparavant prévu expressément par la Loi sur les banques. La modification permet aussi aux banques d'avancer des fonds, dans certaines circonstances, pour couvrir les frais de défense, étant précisé que les administrateurs, dirigeants ou autres personnes doivent rembourser ces fonds s'ils ne remplissent pas les conditions exigées (voir l'alinéa b) de la résolution des actionnaires ci-après pour les conditions).

Afin que la disposition relative à l'indemnisation de la Banque, qui se trouve à l'article 4.02 du règlement administratif n° 1, soit conforme aux récentes modifications apportées à la Loi sur les banques et pour que les administrateurs, dirigeants et autres personnes de la Banque disposent de pleins droits en vertu de la nouvelle norme, le conseil d'administration a approuvé la modification du règlement administratif n° 1 en conséquence. Le conseil présentera à l'assemblée la résolution énoncée ci-dessous confirmant la modification pour que les actionnaires l'examinent et, s'ils jugent à propos de le faire, l'adoptent.

Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter POUR la résolution suivante et, à moins de directives contraires, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter POUR la résolution suivante :

« IL EST RÉSOLU QUE :

La suppression de l'article 4.02 du règlement administratif n° 1 et son remplacement par ce qui suit sont par les présentes confirmés.

4.02 Indemnisation

- a) Sous réserve des restrictions prévues par la loi et à l'alinéa b) ci-dessous, mais sans limiter le droit de la Banque d'indemniser toute personne ou de lui avancer des fonds en vertu de la loi ou autrement, la Banque convient d'indemniser un administrateur ou un dirigeant de la Banque, un ancien administrateur ou dirigeant, ou une personne qui, à sa demande, agit ou a agi en cette qualité ou en une qualité similaire pour une autre entité, ainsi que les héritiers et représentants légaux de cette personne, à l'égard de l'ensemble des coûts, frais et dépenses, y compris de tout montant versé en règlement d'une poursuite ou pour l'exécution d'un jugement, qui sont raisonnablement engagés par ces personnes du fait d'une poursuite civile, pénale ou administrative ou d'une procédure à laquelle elles sont parties en cette qualité.
- b) La Banque indemnifiera une personne en vertu de l'alinéa a) ci-dessus uniquement si :
 - i) cette personne a agi avec intégrité et de bonne foi au mieux des intérêts, selon le cas, de la Banque ou de l'autre entité pour laquelle elle a agi à la demande de la Banque en qualité d'administrateur ou de dirigeant ou en une qualité similaire; et
 - ii) dans le cas d'une poursuite pénale ou administrative ou d'une procédure dont l'exécution entraîne une sanction pécuniaire, cette personne avait des motifs raisonnables de croire que sa conduite était légitime. »

PREMIÈRE MODIFICATION DES RÉGIMES D'OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS DE LA BANQUE

À la date d'effet du 1^{er} janvier 2005, la Bourse de Toronto (TSX) a annoncé de nouvelles règles relatives aux régimes d'options d'achat d'actions. Aux termes de ces règles, il est nécessaire d'obtenir l'approbation des actionnaires pour apporter des modifications à un régime à moins que le régime ne comporte une disposition détaillée de modification. Avant l'adoption de ces nouvelles règles, l'approbation des actionnaires était nécessaire si une modification du régime était considérée comme importante par la TSX. Lorsque les nouvelles règles ont été mises en place, la TSX a constaté que de nombreux régimes, notamment les régimes de la Banque, comportaient déjà une disposition générale de modification autorisant des modifications sous réserve de l'obtention de l'approbation du conseil et de la TSX. Dans le cadre de la

transition aux nouvelles règles, la TSX a prévu une dispense provisoire afin de permettre que certaines modifications puissent être apportées aux régimes sans l'approbation des actionnaires en vertu des procédures générales de modification en cours. Cependant, la TSX a depuis avisé les émetteurs qu'à la date d'effet du 30 juin 2007, toutes les modifications futures des régimes nécessiteront l'approbation des actionnaires à moins que leurs régimes ne comportent des procédures détaillées de modification qui précisent quels éléments nécessitent l'approbation des actionnaires.

Les règles de la TSX exigent l'approbation des actionnaires dans certaines situations, notamment une réduction du prix de levée et la prolongation de la durée aux termes d'un régime d'options d'achat d'actions qui bénéficie à un initié. En travaillant en collaboration avec les parties intéressées dans l'intérêt des principes de bonne gouvernance, la Banque a désigné d'autres types de modifications que les actionnaires souhaiteraient vraisemblablement approuver en plus de celles exigées par la TSX : une augmentation du nombre d'actions réservées aux termes du régime; l'admissibilité des administrateurs externes à de nouveaux octrois; et les transferts ne faisant pas partie de la planification ou du règlement normal d'une succession.

En plus des modifications importantes apportées au régime, et des autres éléments qui pourraient nécessiter ultérieurement l'approbation des actionnaires en vertu des lois applicables, le conseil disposerait de la souplesse lui permettant d'apporter des modifications au régime sans l'approbation des actionnaires. Ces modifications pourraient prendre la forme de changements d'ordre administratif ou de changements au niveau de la rédaction ou à des fins d'éclaircissement ou encore de changements découlant de la réglementation et d'autres faits nouveaux. En vertu des règles de la TSX, la Banque présente aux actionnaires chaque année dans la circulaire les modifications apportées aux régimes au cours de l'exercice antérieur (voir « Régimes d'options d'achat d'actions » à partir de la page 27).

Le conseil d'administration a autorisé la modification du régime d'options d'achat d'actions de 1993 et du régime d'intéressement en actions de 2000 par l'ajout d'une procédure de modification qui précise les points nécessitant l'approbation des actionnaires, comme il est indiqué ci-après. Par conséquent, la résolution suivante sera présentée à l'assemblée pour que les actionnaires l'examinent et, s'ils jugent à propos de le faire, l'adoptent.

Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter POUR la résolution suivante et, à moins de directives contraires, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter POUR la résolution suivante :

« IL EST RÉSOLU QUE :

Le régime d'options d'achat d'actions de 1993 et le régime d'intéressement en actions de 2000 sont tous deux modifiés par les présentes aux fins de l'adoption d'une procédure de modification précisant que les modifications suivantes des régimes nécessiteront l'approbation des actionnaires :

- i) augmentation du nombre d'actions réservées aux termes du régime;
- ii) diminution du prix de levée d'un octroi en cours ou annulation et réémission d'un octroi à des conditions différentes ayant pour effet d'entraîner une diminution du prix de levée des options octroyées;
- iii) report de la date d'expiration initiale d'options;
- iv) rétablissement de l'admissibilité des administrateurs externes à de nouveaux octrois aux termes des régimes; et
- v) modification qui aurait pour effet de permettre le transfert d'une gratification à des fins autres que la planification ou le règlement normal d'une succession;

sauf lorsque la modification résulte d'un rajustement apporté conformément aux dispositions relatives à l'antidilution ou à la date d'expiration conditionnelle des régimes. »

Les dispositions relatives à l'antidilution des régimes visent à tenir compte, de manière équitable, de l'effet qu'ont certaines éventualités touchant la société sur les régimes et les octrois en cours, notamment dans les cas de fractionnements d'actions, de regroupements et de réorganisations similaires. Les dispositions relatives à la date d'expiration conditionnelle sont plus amplement décrites à la rubrique ci-dessous.

DEUXIÈME MODIFICATION DES RÉGIMES D'OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS DE LA BANQUE

Une des modifications prévues par les nouvelles règles de la TSX entrées en vigueur en 2005 consistait à exiger l'approbation des actionnaires pour prolonger la durée d'options détenues par des initiés. La TSX a toutefois constaté que les émetteurs qui ont de bonnes pratiques de gouvernance s'imposent de temps à autre des périodes de restriction de la négociation qui empêchent les dirigeants, administrateurs et employés de lever des options, ce qui a pour effet de pénaliser sans raison ces émetteurs. Pour résoudre cette question, la TSX permet aux régimes d'adopter, avec l'approbation des actionnaires, à l'égard des options d'achat d'actions une date d'expiration conditionnelle faisant en sorte que la durée d'une option peut expirer à une date fixe ou peu de temps après si cette date tombe dans une période de restriction de la négociation ou immédiatement après cette période.

La Banque possède une politique de longue date en vertu de laquelle aucune opération ne peut être effectuée sur ses titres pendant de longues périodes avant chaque diffusion des résultats trimestriels (au moins six semaines, mais bien plus longtemps dans certains cas). Par conséquent, en réaction aux nouvelles règles de la TSX, le conseil d'administration a autorisé la modification du régime d'options d'achat d'actions de 1993 et du régime d'intéressement en actions de 2000 afin de reporter la date d'expiration des options détenues par une personne qui ne peut effectuer d'opérations, en vertu des politiques de la Banque, à dix jours de Bourse de la TSX après la fin de la restriction, sans toutefois dépasser 12 mois après la date d'expiration initiale. Bien que la TSX n'exige pas de date limite pour le report, la Banque a jugé qu'une telle mesure était pertinente du point de vue de la gouvernance. Cette période a été choisie parce que, de temps à autre, surviennent des circonstances particulières qui imposent à la négociation des restrictions supérieures à celles qui précèdent

la diffusion habituelle des résultats trimestriels, dont l'effet combiné peut entraîner pour certains employés une restriction de la négociation pendant la plus grande partie de l'année.

Pour appliquer intégralement les modifications que le conseil veut apporter aux régimes, la résolution énoncée ci-dessous sera présentée à l'assemblée pour que les actionnaires l'examinent et, s'ils jugent à propos de le faire, l'adoptent. Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter POUR la résolution suivante et, à moins de directives contraires, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter POUR la résolution suivante :

« IL EST RÉSOLU QUE :

Le régime d'options d'achat d'actions de 1993 et le régime d'intéressement en actions de 2000 sont dans chaque cas modifiés par les présentes afin d'inclure une date d'expiration conditionnelle pour les options qui expirent pendant une période de restriction de la négociation, en vue de prolonger la période de levée de dix jours de séance de la TSX après la fin de la période de restriction de la négociation, étant précisé que la date d'expiration reportée ne tombera pas plus de 12 mois après la date d'expiration initiale. »

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

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


Les actionnaires ont jusqu'au 26 novembre 2007 pour soumettre des propositions à la Banque aux fins de leur inclusion dans la circulaire de procuration de la direction dans le cadre de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de l'année prochaine.


CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

Les tableaux qui suivent présentent des renseignements sur les candidats proposés à l'élection aux postes d'administrateurs. Ces renseignements indiquent notamment les comités du conseil de la Banque dont les administrateurs sont actuellement membres et la présence de ceux-ci aux réunions des comités au cours des 12 mois terminés le 31 octobre 2006 ainsi que les autres conseils de sociétés ouvertes auxquels ils siègent. En plus d'assister aux réunions indiquées ci-dessous, les administrateurs assistent de temps à autre à des réunions d'autres comités sur invitation. Il n'y a eu aucune réunion spéciale du conseil au cours de l'exercice 2006. Tous les administrateurs ont assisté à plus de 75 % des réunions du conseil et des comités.

Le tableau indique aussi le poste principal actuel et les postes principaux occupés au cours des cinq dernières années, le cas échéant. Sauf indication contraire, 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.

De plus, les tableaux indiquent les titres que détiennent actuellement les administrateurs sous forme d'actions ordinaires de la Banque détenues en propriété véritable, directement ou indirectement, ou sur lesquelles ils exercent un contrôle ou une emprise, et les unités d'actions différées (UAD), chacune équivalant à une action ordinaire de la Banque, créditées aux administrateurs. Tous les administrateurs ont atteint leur exigence d'actionnariat (EA) (voir « Exigence d'actionnariat visant les administrateurs » à la page 18 pour de plus amples renseignements). En guise de complément d'information, les options permettant d'acquérir des actions ordinaires de la Banque sont aussi indiquées dans les tableaux. Cependant, les administrateurs non membres de la direction n'ont reçu aucune option depuis décembre 2001, et les options ne sont pas prises en compte aux fins de l'exigence d'actionnariat des administrateurs.

 <p>William E. Bennett Âge : 60 ans Chicago (IL) É.-U.A. Administrateur depuis 2004 Indépendant</p>	M. Bennett est administrateur de sociétés. Il est l'ancien président et chef de la direction de Draper & Kramer, Inc., société de services financiers et immobiliers de Chicago. M. Bennett détient un diplôme de premier cycle en économie du Kenyon College et une maîtrise en administration des affaires de l'Université de Chicago.					
	Membre du conseil / de comités :		Présence :		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)	
	Conseil		9 sur 9	100 %	TD Banknorth Inc. (NYSE : BNK)	
	Vérification		9 sur 9	100 %		
	Risque		7 sur 9	100 %		
	Total combiné		25 sur 25	100 %		
	Titres détenus :					
	Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus (ou au-dessous) de l'EA
	2007	néant	9 191	9 191	640 797 \$	190 797 \$
	2006	néant	6 199	6 199	378 945 \$	(145 710)\$
Options : Aucune — est devenu membre du conseil après que des options ont cessé d'être octroyées aux administrateurs non membres de la direction.						

 <p>Hugh J. Bolton Âge : 68 ans Edmonton (AB) Canada Administrateur depuis 2003 Indépendant Expert financier désigné du comité de vérification</p>	M. Bolton est président non dirigeant du conseil d'administration d'EPCOR Utilities Inc., société énergétique intégrée. M. Bolton est président et chef de la direction et associé à la retraite de Coopers & Lybrand Canada, comptables agréés. Il 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.					
	Membre du conseil / de comités :		Présence :		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)	
	Conseil		9 sur 9	100 %	Matrikon Inc., administrateur en chef (TSX : MTK) Chemins de fer nationaux du Canada (TSX, NYSE : CNR) EPCOR Utilities Inc. ¹⁾ (non cotée) Teck Cominco Limited ¹⁾ (TSX, NYSE : TCK) WestJet Airlines Ltd. (TSX : WJA)	
	Vérification (président)		9 sur 9	100 %		
	Risque		7 sur 7	100 %		
	Total combiné		25 sur 25	100 %		
	Titres détenus :					
	Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus de l'EA
	2007	1 000	10 175	11 175	779 121 \$	329 121 \$
	2006	1 000	7 683	8 683	530 792 \$	80 792 \$
Options : Aucune — est devenu membre du conseil après que des options ont cessé d'être octroyées aux administrateurs non membres de la direction.						



John L. Bragg

Âge : 66 ans

Collingwood (N.-É.)
Canada

Administrateur
depuis 2004

Indépendant

M. Bragg est président du conseil, président et co-chef de la direction d'Oxford Frozen Foods Limited, fabricant de produits alimentaires. Il est aussi dirigeant de nombreuses sociétés liées, dont Bragg Communications Incorporated, faisant affaire sous le nom commercial Eastlink. M. Bragg détient un diplôme de premier cycle en commerce et en enseignement de l'Université Mount Allison, et un doctorat honorifique en droit des universités Mount Allison et Acadia. M. Bragg a été reçu Officier de l'Ordre du Canada en 1996.

Membre du conseil / de comités :		Présence :		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)	
Conseil		9 sur 9	100 %	Pain Canada Compagnie, Limitée (TSX : CBY)	
Vérification		7 sur 9	78 %	Empire Company Limited (TSX : EMP.A)	
Total combiné		16 sur 18	89 %	Sobeys Inc. (TSX : SBY)	
Titres détenus :					
Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁽⁸⁾	Montant au-dessus de l'EA
2007	173 474	6 163	179 637	12 524 292 \$	12 074 292 \$
2006	109 337	3 626	112 963	6 905 428 \$	6 455 428 \$
Options : Aucune — est devenu membre du conseil après que des options ont cessé d'être octroyées aux administrateurs non membres de la direction.					



W. Edmund Clark

Âge : 59 ans

Toronto (ON) Canada
Administrateur

depuis 2000

Non indépendant

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 est entré au service de la Banque dans le cadre de l'acquisition le 1^{er} février 2000 de Services Financiers CT inc., dont il était président et chef de la direction. M. Clark détient un diplôme de premier cycle de l'Université de Toronto et a obtenu sa maîtrise et son doctorat de l'Université Harvard, tous en économie.

Membre du conseil / de comités :		Présence :		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)	
Conseil		9 sur 9	100 %	TD Ameritrade Holding Corporation (NASD : AMTD) TD Banknorth Inc. (NYSE : BNK)	
Titres détenus :					
Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Pour l'actionariat exigé et réel des membres de la haute direction, voir le tableau des exigences d'actionariat au bas de la page 36.	
2007	5 328	479 293	484 621		
2006	5 323	465 660	470 983		
Options : Voir le tableau du total des options d'achat d'actions des membres de la haute direction désignés au haut de la page 36.					



Wendy K. Dobson

Âge : 65 ans

Uxbridge (ON) Canada

Administratrice
depuis 1990

Indépendante

M^{me} 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^{me} Dobson est vice-présidente du conseil du Conseil canadien sur la reddition de comptes. 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.

Membre du conseil / de comités :		Présence :		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)	
Conseil		9 sur 9	100 %	TransCanada Corporation (TSX, NYSE : TRP)	
Gouvernance		5 sur 5	100 %		
Total combiné		14 sur 14	100 %		
Titres détenus :					
Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁽⁸⁾	Montant au-dessus de l'EA
2007	7 147	10 492	17 639	1 229 791 \$	779 791 \$
2006	6 953	8 785	15 738	962 064 \$	512 064 \$
Options : ⁽⁹⁾					
Nombre total d'options octroyées		Nombre total d'options levées en 2006		Nombre total d'options non levées	
12 400		néant		925	
				Valeur totale des options non levées ⁽⁸⁾	
				26 585 \$	



Darren Entwistle⁴⁾

Âge : 44 ans

Vancouver (C.-B.)
Canada

Administrateur
depuis 2001

Indépendant

M. Entwistle est président et chef de la direction de TELUS Corporation, entreprise de télécommunications. Il détient un diplôme de premier cycle en économie de l'Université Concordia et une maîtrise en administration des affaires de l'Université McGill.

Membre du conseil / de comités :	Présence :		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)
Conseil	8 sur 9	89 %	TELUS Corporation (TSX : T)
Gouvernance	4 sur 5	80 %	
Total combiné	12 sur 14	86 %	

Titres détenus :

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁸⁾	Montant au-dessus (ou au-dessous) de l'EA
2007	4 715	4 319	9 034	629 850 \$	179 850 \$
2006	3 990	3 186	7 176	438 669 \$	(11 332)\$

Options :⁹⁾

Nombre total d'options octroyées	Nombre total d'options levées en 2006	Nombre total d'options non levées	Valeur totale des options non levées ⁸⁾
3 700	3 700	néant	néant



Donna M. Hayes

Âge : 50 ans

Toronto (ON) Canada

Administratrice
depuis 2004

Indépendante

M^{me} Hayes est rédactrice en chef et chef de la direction de Harlequin Enterprises Limited, maison d'édition internationale, et est membre de son conseil d'administration. Elle est aussi dirigeante de certaines sociétés affiliées. M^{me} Hayes a occupé différents postes au sein de Harlequin Enterprises Limited depuis 1985. Elle est titulaire d'un diplôme de premier cycle en littérature anglaise et en communication de l'Université McGill et a terminé le cours d'édition professionnelle à l'Université Stanford ainsi que le programme de gestion de direction à la Richard Ivey School de l'Université Western Ontario.

Membre du conseil / de comités :	Présence :		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)
Conseil	9 sur 9	100 %	Néant
Vérification	9 sur 9	100 %	
Total combiné	18 sur 18	100 %	

Titres détenus :

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁸⁾	Montant au-dessus (ou en dessous) de l'EA
2007	2 000	7 589	9 589	668 545 \$	218 545 \$
2006	2 000	5 201	7 201	440 197 \$	(9 803)\$

Options : Aucune — est devenue membre du conseil après que des options ont cessé d'être octroyées aux administrateurs non membres de la direction.



Henry H. Ketcham⁴⁾

Âge : 57 ans

Vancouver (C.-B.)
Canada

Administrateur
depuis 1999

Indépendant

M. Ketcham est président du conseil, président et chef de la direction de West Fraser Timber Co. Ltd., société de produits forestiers intégrée, et il est dirigeant d'un certain nombre de sociétés affiliées. M. Ketcham détient un diplôme de premier cycle en sociologie de l'Université Brown et il a terminé le programme de perfectionnement des cadres à la Harvard Business School.

Membre du conseil / de comités :	Présence :		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)
Conseil	9 sur 9	100 %	West Fraser Timber Co. Ltd. (TSX : WFT)
Vérification	5 sur 5 ⁶⁾	100 %	
Ressources de direction	4 sur 4 ⁷⁾	100 %	
Total combiné	18 sur 18	100 %	

Titres détenus :

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁸⁾	Montant au-dessus de l'EA
2007	1 154	18 922	20 076	1 399 699 \$	949 699 \$
2006	1 000	16 053	17 053	1 042 450 \$	592 450 \$

Options :⁹⁾

Nombre total d'options octroyées	Nombre total d'options levées en 2006	Nombre total d'options non levées	Valeur totale des options non levées ⁸⁾
12 400	néant	12 400	380 262 \$



Pierre H. Lessard

Âge : 64 ans

Westmount (QC)
Canada

Administrateur
depuis 1997

Indépendant

M. Lessard est président et chef de la direction de METRO INC., détaillant et distributeur de produits alimentaires. 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. Il est comptable agréé et Fellow de l'Ordre des comptables agréés du Québec.

Membre du conseil / de comités :	Présence :		Membre du conseil de sociétés ouvertes ²⁾ (Bourse : symbole)
Conseil	7 sur 9	89 %	METRO INC. (TSX : MRU.A)
Ressources de direction	6 sur 7	86 %	Groupe SNC-Lavalin Inc. (TSX : SNC)
Total combiné	14 sur 16	88 %	

Titres détenus :

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁸⁾	Montant au-dessus de l'EA
2007	7 000	20 758	27 758	1 935 288 \$	1 485 288 \$
2006	7 000	17 837	24 837	1 518 286 \$	1 068 286 \$

Options :⁹⁾

Nombre total d'options octroyées	Nombre total d'options levées en 2006	Nombre total d'options non levées	Valeur totale des options non levées ⁸⁾
12 400	néant	12 400	380 262 \$



Harold H. MacKay

Âge : 66 ans

Regina (SK) Canada

Administrateur
depuis 2004

Indépendant

M. MacKay est avocat-conseil du cabinet d'avocats MacPherson Leslie & Tyerman LLP. M. MacKay a présidé le Groupe de travail sur l'avenir du secteur des services financiers canadien et a été l'économiste invité Clifford Clark du ministère des Finances du Canada. M. MacKay détient un diplôme de premier cycle en économie et en sciences politiques de l'Université de la Saskatchewan, un diplôme en droit de l'Université Dalhousie et un doctorat honorifique en droit de l'Université de Regina. M. MacKay a été reçu Officier de l'Ordre du Canada en 2002.

Membre du conseil / de comités :	Présence :		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)
Conseil	9 sur 9	100 %	The Mosaic Company (NYSE : MOS)
Gouvernance	5 sur 5	100 %	
Risque	7 sur 7	100 %	
Total combiné	21 sur 21	100 %	

Titres détenus :

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁸⁾	Montant au-dessus de l'EA
2007	5 000	6 224	11 224	782 537 \$	332 537 \$
2006	5 000	3 528	8 528	521 317 \$	71 317 \$

Options : Aucune — est devenu membre du conseil après que des options ont cessé d'être octroyées aux administrateurs non membres de la direction.



Brian F. MacNeill⁴⁾

Âge : 67 ans

Calgary (AB) Canada

Administrateur
depuis 1994

Indépendant

M. MacNeill est président non dirigeant du conseil de Petro-Canada, société pétrolière et gazière intégrée. Il a été président et chef de la direction d'Enbridge Inc. jusqu'à sa retraite. M. MacNeill détient un diplôme de premier cycle en commerce de l'University Montana State et le titre de Certified Public Accountant aux États-Unis. Il est comptable agréé et Fellow de l'Alberta Institute of Chartered Accountants. M. MacNeill a été reçu Membre de l'Ordre du Canada en 2005.

Membre du conseil / de comités :	Présence :		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)
Conseil	8 sur 9	89 %	Petro-Canada (TSX : PCA, NYSE : PCZ)
Gouvernance	4 sur 5	80 %	West Fraser Timber Co. Ltd. (TSX : WFT)
Ressources de direction (président)	7 sur 7	100 %	TELUS Corporation (TSX : T)
Total combiné	19 sur 21	90 %	

Titres détenus :

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁸⁾	Montant au-dessus de l'EA
2007	8 993	17 045	26 038	1 815 369 \$	1 365 369 \$
2006	8 992	14 358	23 350	1 427 386 \$	977 386 \$

Options:⁹⁾

Nombre total d'options octroyées	Nombre total d'options levées en 2006	Nombre total d'options non levées	Valeur totale des options non levées ⁸⁾
12 400	néant	12 400	380 262 \$



Irene R. Miller

Âge : 54 ans

New York (NY) É.-U.A.

Administratrice
depuis 2006

Indépendante

M^{me} Miller est chef de la direction d'Akim, Inc., cabinet d'experts-conseils et de gestion de placements. Jusqu'en juin 1997, M^{me} Miller a été vice-présidente du conseil et chef de la direction financière de Barnes & Noble, Inc. M^{me} Miller est titulaire d'un baccalauréat en sciences de l'Université de Toronto ainsi que d'une maîtrise en sciences spécialisée en chimie et en génie chimique de l'Université Cornell.

Membre du conseil / de comités :	Présence :		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)
Conseil	4 sur 4 ⁷⁾	100 %	Barnes & Noble, Inc. (NYSE : BKS)
Vérification	4 sur 4 ⁷⁾	100 %	Coach, Inc. (NYSE : COH)
Total combiné	8 sur 8	100 %	Inditex, S.A. (MCE (Madrid) : ITX)

Titres détenus :

Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁸⁾	Montant au-dessus de l'EA
2007	10 000	2 283	12 283	856 371 \$	406 371 \$
2006	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.

Options : Aucune — est devenue membre du conseil après que des options ont cessé d'être octroyées aux administrateurs non membres de la direction.



Roger Phillips

Âge : 67 ans

Regina (SK) Canada

Administrateur depuis 1994

Indépendant

M. Phillips est administrateur de sociétés. Il est 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. M. Phillips détient un diplôme de premier cycle en physique et mathématiques de l'Université McGill. M. Phillips a été reçu Officier de l'Ordre du Canada en 1999 et s'est vu octroyer l'Ordre du mérite de la Saskatchewan en 2002. M. Phillips a le titre de Chartered Physicist (Royaume-Uni) et de Fellow de l'Institute of Physics.

Membre du conseil / de comités :		Présence : ⁵⁾		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)	
Conseil		9 sur 9	100 %	Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique (NYSE, Londres : CPRO)	
Risque (président)		7 sur 7	100 %	Chemin de fer Canadien Pacifique Limitée (TSX, NYSE : CP)	
Total combiné		16 sur 16	100 %	Compagnie pétrolière Impériale Ltée (TSX, AMEX : IMO) Cleveland-Cliffs Inc. (NYSE : CLF)	
Titres détenus :					
Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁸⁾	Montant au-dessus de l'EA
2007	14 000	22 908	36 908	2 573 226 \$	2 123 226 \$
2006	14 000	19 369	33 369	2 039 847 \$	1 589 847 \$
Options : ⁹⁾					
Nombre total d'options octroyées		Nombre total d'options levées en 2006		Valeur totale des options non levées ⁸⁾	
12 400		néant		380 262 \$	



Wilbur J. Prezzano

Âge : 66 ans

Charleston (SC) É.-U.A.

Administrateur depuis 2003

Indépendant

M. Prezzano est administrateur de sociétés. Il est vice-président retraité du conseil d'Eastman Kodak Company, société de produits et services d'imagerie. M. Prezzano détient un diplôme de premier cycle en économie et une maîtrise en administration des affaires, qu'il a dans les deux cas obtenus de la Wharton School de l'Université de Pennsylvanie.

Membre du conseil / de comités :		Présence :		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)	
Conseil		9 sur 9	100 %	TD Ameritrade Holding Corporation (NASDAQ : AMTD)	
Ressources de direction		7 sur 7	100 %	TD Banknorth Inc. (NYSE : BNK)	
Risque		7 sur 7	100 %	EnPro Industries, Inc. (NYSE : NPO)	
Total combiné		23 sur 23	100 %	Lance, Inc. (NASDAQ : LNCE) Roper Industries, Inc. (NYSE : ROP)	
Titres détenus :					
Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁸⁾	Montant au-dessus de l'EA
2007	1 000	13 911	14 911	1 039 595 \$	589 595 \$
2006	1 000	10 785	11 785	720 417 \$	195 762 \$
Options : Aucune — est devenu membre du conseil après que des options ont cessé d'être octroyées aux administrateurs non membres de la direction.					



William J. Ryan³⁾

Âge : 63 ans


Falmouth (ME) É.-U.A.


Administrateur depuis 2005

Non indépendant

M. Ryan est chef de groupe, Services bancaires personnels et commerciaux aux États-Unis, co-président de la Banque, et président du conseil, président et chef de la direction de TD Banknorth Inc. M. Ryan est diplômé du St. Francis College de New York et de la Stonier Graduate School of Banking de l'Université Rutgers.

Membre du conseil / de comités :		Présence :		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)	
Conseil		7 sur 9	78 %	TD Banknorth Inc. (NYSE : BNK) WellPoint, Inc. (NYSE : WLP) UnumProvident Corporation (NYSE : UMN)	
Titres détenus :					
Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Pour l'actionnariat exigé et réel des membres de la haute direction, voir le tableau des exigences d'actionnariat au bas de la page 36.	
2007	24 177	néant	24 177		
2006	23 907	néant	23 907		
Options : Voir le tableau du total des options d'achat d'actions des membres de la haute direction désignés au haut de la page 36.					

 <p>Helen K. Sinclair Âge : 55 ans Toronto (ON) Canada Administratrice depuis 1996 Indépendante</p>	<p>M^{me} Sinclair est la fondatrice et chef de la direction de BankWorks Trading Inc., société de communications par satellite. Elle est également administratrice de L'Office d'investissement du régime de pensions du Canada. M^{me} 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>					
	Membre du conseil / de comités :		Présence :		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)	
	Conseil		9 sur 9	100 %	Fonds de revenu Davis + Henderson (TSX : DHF.UN)	
	Vérification		9 sur 9	100 %		
	Ressources de direction		7 sur 7	100 %		
	Total combiné		25 sur 25	100 %		
	Titres détenus :					
	Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁽⁸⁾	Montant au-dessus de l'EA
	2007	6 921	11 017	17 938	1 250 637 \$	800 637 \$
	2006	6 729	9 017	15 746	962 553 \$	512 553 \$
Options :⁽⁹⁾						
Nombre total d'options octroyées		Nombre total d'options levées en 2006		Nombre total d'options non levées	Valeur totale des options non levées ⁽⁸⁾	
12 400		néant		12 400	380 262 \$	

 <p>John M. Thompson Âge : 64 ans Toronto (ON) Canada Administrateur depuis 1988 Président du conseil depuis 2003 Indépendant</p>	<p>M. Thompson est président du conseil non membre de la direction de la Banque 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. M. Thompson détient un diplôme de premier cycle en sciences appliquées 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>					
	Membre du conseil / de comités :		Présence :⁽⁹⁾		Membre du conseil de sociétés ouvertes (Bourse : symbole)	
	Conseil		9 sur 9	100 %	Royal Philips Electronics N.V. (NYSE : PHG) The Thomson Corporation (NYSE : TOC)	
	Gouvernance (président)		5 sur 9	100 %		
	Ressources de direction		7 sur 7	100 %		
	Total combiné		21 sur 21	100 %		
	Titres détenus :					
	Année	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁽⁸⁾	Montant au-dessus de l'EA
	2007	40 804	7 447	48 251	3 364 060 \$	2 164 060 \$
	2006	39 834	5 071	44 905	2 745 043 \$	1 545 043 \$
Options :⁽⁹⁾						
Nombre total d'options octroyées		Nombre total d'options levées en 2006		Nombre total d'options non levées	Valeur totale des options non levées ⁽⁸⁾	
12 400		néant		12 400	380 262 \$	

Notes relatives aux tableaux des « Candidats aux postes d'administrateurs » :

- 1) M. Bolton est aussi administrateur d'EPCOR Preferred Equity Inc. (TSX : EPE.PR.A), filiale d'EPCOR Utilities Inc., et de Teck Cominco Metals Ltd. (non cotée), filiale de Teck Cominco Limited. Les filiales sont des émetteurs assujettis (ou l'équivalent) dans certains territoires; toutefois, le fait de siéger au conseil de la société mère et de la filiale respective est considéré comme un seul et même engagement en raison de la nature et de la vocation limitée des filiales ainsi que du temps supplémentaire minime nécessité par la participation aux conseils des filiales.
- 2) M. Lessard était administrateur de Corporation CINAR au moment de la suspension des opérations sur les actions de cette société à la Bourse de Toronto (TSX) pendant plus de 30 jours consécutifs. Les actions ont été radiées de la cote de la TSX et du NASDAQ en raison de l'incapacité de Corporation CINAR de continuer de respecter les exigences d'inscription.
- 3) M. Ryan est devenu membre du conseil le 1^{er} mars 2005 au moment de la réalisation de l'acquisition par la Banque d'une participation majoritaire dans TD Banknorth Inc., tel qu'il était convenu dans la convention de fusion intervenue en date du 25 août 2004 entre la Banque, Banknorth Group, Inc. et d'autres parties. Le contrat de travail de M. Ryan avec la Banque et TD Banknorth Inc. prévoit qu'au cours des cinq années qui suivent la réalisation de l'acquisition, il siégera au conseil de la Banque. Le 1^{er} mars 2007, M. Bharat Masrani, actuel président de TD Banknorth Inc., assumera le rôle de chef de la direction de TD Banknorth Inc. M. Ryan continuera d'occuper ses fonctions de président du conseil.

Notes relatives aux tableaux des « Candidats aux postes d'administrateurs » (suite) :

- 4) Les administrateurs qui siègent ensemble à d'autres conseils sont : M. Entwistle et M. MacNeill, qui sont administrateurs de TELUS Corporation; et M. Ketcham et M. MacNeill, qui sont administrateurs de West Fraser Timber Co. Ltd.
- 5) Le président du conseil est membre d'office du comité de vérification et du comité du risque. M. Phillips est membre d'office du comité de vérification. Étant donné que leur présence aux réunions des comités en tant que membres d'office est volontaire, le présent tableau n'en tient pas compte.
- 6) A cessé de siéger au comité à la date d'effet du 24 mai 2006.
- 7) Est devenue membre du comité à la date d'effet au 24 mai 2006. M^{me} Miller est aussi devenue membre du conseil à cette même date.
- 8) Pour 2007, les titres détenus et les options ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le 29 décembre 2006 (69,72 \$) et, pour 2006, ils ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le 30 décembre 2005 (61,13 \$).
- 9) Des options ont été octroyées comme suit entre décembre 1998 et décembre 2001. Toutes les options octroyées aux administrateurs sont devenues acquises. Des options ont été octroyées à M. Entwistle uniquement en décembre 2001 puisqu'il est devenu membre du conseil en 2001. Le nombre et la valeur des options non levées sont indiqués en date du 29 décembre 2006.

Date d'octroi	Date d'expiration	Prix de levée	Nombre octroyé à chaque administrateur
10 décembre 1998	10 décembre 2008	37,60 \$	4 000
9 décembre 1999	9 décembre 2009	36,20 \$	2 500
7 décembre 2000	7 décembre 2010	41,70 \$	2 200
13 décembre 2001	13 décembre 2011	40,98 \$	3 700

M. Marshall A. Cohen a quitté ses fonctions d'administrateur le 30 mars 2006. Au cours des 12 mois terminés le 31 octobre 2006, M. Cohen a été présent à quatre des cinq réunions du conseil et à trois des trois réunions du comité des ressources de direction et à trois des trois réunions du comité du risque.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le comité de gouvernance du conseil d'administration est chargé d'examiner la rémunération des administrateurs et de s'assurer qu'elle soit concurrentielle et qu'elle rapproche les intérêts des administrateurs et des actionnaires. Le conseil établit la forme et le montant de la rémunération des administrateurs d'après la recommandation du comité de gouvernance qui résulte d'un examen annuel de la rémunération des administrateurs au sein du marché. Pour que nous demeurions concurrentiels, une nouvelle structure de rémunération, laquelle est décrite en détail ci-après et a pris effet à compter de l'exercice 2007, a été recommandée par le comité de gouvernance et approuvée par le conseil d'administration en 2006.

Résumé des changements entrés en vigueur le 1^{er} novembre 2006

- augmentation de la rémunération versée aux administrateurs qui siègent à plusieurs comités compte tenu du temps supplémentaire qui en résulte
- augmentation de la rémunération du président du comité de vérification compte tenu des réunions supplémentaires et du temps de préparation
- régionalisation des frais de déplacement afin de compenser avec plus d'exactitude les heures de déplacement, particulièrement lorsqu'une frontière est traversée
- fin de la pratique consistant à rémunérer en dollars américains les administrateurs qui résident aux États-Unis

STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION

Exercice 2006

Poste	Rémunération annuelle ¹⁾ (\$)
Rémunération des administrateurs ²⁾³⁾	75 000 \$
Supplément par comité ⁴⁾	10 000 \$
Supplément d'un président de comité ²⁾	25 000 \$
Supplément de déplacement pour les administrateurs résidant à l'extérieur de l'Ontario ⁵⁾	10 000 \$
Rémunération du président du conseil	200 000 \$

Exercice 2007

Poste	Rémunération annuelle ¹⁾ (\$)
Rémunération des administrateurs ²⁾³⁾	75 000 \$
Supplément par comité ⁴⁾	15 000 \$
Supplément d'un président de comité ²⁾⁶⁾	25 000 \$
Supplément du président du comité de vérification	40 000 \$
Supplément de déplacement pour les administrateurs résidant à l'extérieur de l'Ontario ⁵⁾	
Résidence principale au Québec	10 000 \$
Résidence principale à l'ouest de l'Ontario ou à l'est du Québec	20 000 \$
Résidence principale aux États-Unis	35 000 \$
Rémunération du président du conseil	200 000 \$

Notes :

- 1) Ne s'applique pas aux administrateurs qui sont aussi des employés de la Banque ou de filiales de la Banque.
- 2) Exclut le président du conseil.
- 3) Inclut la rémunération à titre de membre d'un comité.
- 4) Inclut les membres d'office, mais exclut le président du conseil à titre de membre actif ou d'office.
- 5) Indemnité au titre du temps de trajet jusqu'à l'endroit où ont lieu les réunions.
- 6) Pour les comités autres que le comité de vérification.

Outre la rémunération indiquée ci-dessus, les administrateurs de la Banque peuvent avoir droit à une gratification en actions versée sous forme d'unités d'actions différées. La gratification en actions se veut prospective. À titre d'exemple, la gratification en actions octroyée le 8 décembre 2006, qui est indiquée dans le tableau ci-dessous, se rapporte à la période du 1^{er} novembre 2006 au 31 octobre 2007. L'augmentation des gratifications en actions par rapport au dernier exercice (qui sont passées de 100 000 \$ à 150 000 \$ pour le président du conseil et de 50 000 \$ à 70 000 \$ pour tous les autres administrateurs) a été recommandée par le comité de gouvernance, qui s'est fondé sur une étude de marché auprès de sociétés canadiennes comparables, et approuvée par le conseil dans le cadre de son examen de la rémunération totale des administrateurs. Les dépenses approuvées qu'engagent les administrateurs dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions d'administrateurs leur sont aussi remboursées.

RÉMUNÉRATION DE CHAQUE ADMINISTRATEUR

Le tableau suivant donne les montants, avant retenues, que chaque administrateur non membre de la direction de la Banque candidat à l'élection à l'assemblée a reçus de la Banque, à titre de rémunération de ses fonctions d'administrateur de la Banque, en espèces, en actions ordinaires de la Banque ou en unités d'actions différées de la Banque en 2006. Les administrateurs membres de la direction, soit MM. Clark et Ryan, ne reçoivent aucune rémunération pour leurs services en qualité d'administrateurs de la Banque. Leur rémunération en tant que hauts dirigeants de la Banque est décrite dans les sections portant sur le rapport du comité des ressources de direction et sur la rémunération de la haute direction présentées dans la présente circulaire.

Nom	Rémunération annuelle ¹⁾				Total de la rémunération annuelle et des gratifications en actions (\$)	Pourcentage du total en actions (UAD et actions ordinaires) (%)
	Espèces (\$)	Actions ordinaires ²⁾ (\$)	UAD ²⁾³⁾ (\$)	Gratification en actions ⁴⁾ (UAD) (\$)		
William E. Bennett	—	—	108 260 \$	70 000 \$	178 260 \$	100 %
Hugh J. Bolton	45 000 \$	—	75 000 \$	70 000 \$	190 000 \$	76,3 %
John L. Bragg	—	—	85 000 \$	70 000 \$	155 000 \$	100 %
Wendy K. Dobson	50 000 \$	—	25 000 \$	70 000 \$	145 000 \$	65,5 %
Darren Entwistle	—	85 000 \$	—	70 000 \$	155 000 \$	100 %
Donna M. Hayes	—	—	75 000 \$	70 000 \$	145 000 \$	100 %
Henry H. Ketcham	—	—	85 000 \$	70 000 \$	155 000 \$	100 %
Pierre H. Lessard	—	—	85 000 \$	70 000 \$	155 000 \$	100 %
Harold H. MacKay	—	—	95 000 \$	70 000 \$	165 000 \$	100 %
Brian F. MacNeill	45 000 \$	—	75 000 \$	70 000 \$	190 000 \$	76,3 %
Irene R. Miller	—	—	48 252 \$	98 073 \$	146 325 \$	100 %
Roger Phillips	—	—	120 000 \$	70 000 \$	190 000 \$	100 %
Wilbur J. Prezzano	—	—	108 260 \$	70 000 \$	178 260 \$	100 %
Helen K. Sinclair	42 500 \$	—	42 500 \$	70 000 \$	155 000 \$	72,6 %
John M. Thompson	100 000 \$	100 000 \$	—	150 000 \$ ⁵⁾	350 000 \$	71,4 %

Notes :

- 1) Rémunération payée trimestriellement le dernier jour ouvrable de janvier, d'avril, de juillet et d'octobre, en fonction du choix de chaque administrateur aux termes du régime d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes.
- 2) Évaluation au coût moyen par action des actions ordinaires de la Banque achetées par le fiduciaire du régime d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes le jour du paiement.
- 3) Les sommes versées en dollars US aux administrateurs qui résident aux États-Unis ont été converties en dollars canadiens au taux de change de la Banque du Canada alors en vigueur. À compter de la date d'effet du 1^{er} novembre 2006, les administrateurs qui résident aux États-Unis sont payés en dollars canadiens.
- 4) Octroi le 8 décembre 2006. Évaluation à la moyenne sur 20 jours des cours extrêmes de l'action ordinaire de la Banque à la TSX (pour des opérations sur des lots réguliers) à chacun des 20 jours consécutifs où ces cours ont été ainsi cotés immédiatement avant la date d'octroi. Au moment où elle a été élue au conseil (le 24 mai 2006), M^{me} Miller a aussi reçu une gratification correspondant à 50 % de la gratification de décembre 2005 versée à tous les administrateurs non membres de la direction à l'égard de leurs fonctions au sein du conseil pour 2006. La somme de 25 000 \$ a été versée en dollars US et convertie en dollars canadiens, pour les besoins du présent tableau, au taux de change de la Banque du Canada alors en vigueur.
- 5) Le président du conseil a reçu une gratification en actions supérieure à celle des autres administrateurs en reconnaissance de ses responsabilités supplémentaires.

La rémunération totale, y compris les gratifications en actions, versée par la Banque au conseil au cours de l'exercice 2006, notamment la rémunération versée à tous les administrateurs qui ont siégé au conseil pendant la totalité ou une partie de 2006, s'est élevée à 2 356 084 \$.

EXIGENCE D'ACTIONNARIAT VISANT LES ADMINISTRATEURS

En vertu de l'exigence d'actionnariat visant les administrateurs de la Banque, les administrateurs non membres de la direction devraient acquérir des actions ordinaires de la Banque d'une valeur équivalente à au moins six fois leur rémunération annuelle respective, soit six fois 200 000 \$ pour le président du conseil et six fois 75 000 \$ pour tous les autres administrateurs. Les unités d'actions différées sont considérées comme l'équivalent d'actions ordinaires aux fins de l'exigence d'actionnariat visant les administrateurs. Les administrateurs ont jusqu'à la plus éloignée des dates suivantes à survenir, soit cinq ans après la date de leur élection respective, soit le 11 décembre 2008, pour atteindre l'exigence d'actionnariat. Au moins 60 % de la rémunération annuelle (sauf une gratification en actions) payable à un administrateur

doit être reçue sous forme d'unités d'actions différées ou d'actions ordinaires jusqu'à ce que l'exigence d'actionnariat ait été atteinte. Les unités d'actions différées ne confèrent aucun droit de vote et accumulent des équivalents de dividendes correspondant aux dividendes versés sur les actions ordinaires de la Banque. L'administrateur doit détenir les unités d'actions différées jusqu'à ce qu'il quitte le conseil. Tous les administrateurs ont acquis des actions ordinaires et des unités d'actions différées qui équivalent à six fois leur rémunération annuelle respective. Des exigences supérieures distinctes (voir « Exigences d'actionnariat » à la page 36) sont prévues pour les administrateurs qui sont aussi des hauts dirigeants de la Banque.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS DE TD BANKNORTH INC.

À la date d'effet du 1^{er} mars 2005, MM. William E. Bennett et Wilbur J. Prezzano, tous deux administrateurs indépendants de la Banque, ont été nommés membres du conseil de TD Banknorth Inc. et de sa filiale, TD Banknorth, N.A. La Banque détient un intérêt majoritaire dans TD Banknorth Inc. Pour l'exercice financier de TD Banknorth Inc. terminé le 31 décembre 2006, la rémunération qu'ils ont reçue pour leurs services au sein des deux conseils conformément à une structure de rémunération annuelle combinée s'établit comme suit : rémunération de 45 000 \$ US (30 000 \$ US en espèces et 15 000 \$ US en actions ordinaires subalternes de TD Banknorth Inc.; jetons de présence de 1 250 \$ US par réunion du conseil et de 1 000 \$ US par réunion de comité (à la date d'effet du 1^{er} avril 2006, les jetons de présence par réunion du conseil, qui étaient auparavant de 1 125 \$ US, ont été augmentés); et remboursement du temps de déplacement supérieur à une heure au taux de 25 \$ US l'heure par réunion, à concurrence de six heures. Le 9 mai 2006, ils ont tous deux reçu une option leur permettant d'acheter 2 000 actions ordinaires de TD Banknorth Inc. à un prix de levée de 29,39 \$ US l'action, et, le 1^{er} juillet 2006, tous deux se sont vu octroyer 509 actions ordinaires subalternes de TD Banknorth Inc., faisant partie de la tranche en actions subalternes de la rémunération annuelle décrite plus haut. Toute la rémunération sous forme d'actions a été versée aux termes du régime d'intéressement par actions 2003 modifié et mis à jour de TD Banknorth. Aucune rémunération n'est versée à MM. Ryan et Clark, administrateurs membres de la direction, pour leurs services à titre de membres des conseils de TD Banknorth Inc. et TD Banknorth, N.A. MM. Bennett, Prezzano et Ryan détiennent en propriété véritable, directement ou indirectement, un nombre respectif de 2 844, 2 844 et 54 212 actions ordinaires de TD Banknorth Inc., ou exercent un contrôle ou une emprise sur ces actions.

GOVERNANCE D'ENTREPRISE

Le conseil d'administration s'engage à agir au mieux des intérêts des actionnaires de la Banque. Le conseil s'acquitte de ce rôle directement et par l'entremise de comités auxquels il délègue certaines responsabilités. Le conseil et ses comités s'appliquent à améliorer sans cesse nos principes et pratiques en matière de gouvernance d'entreprise. Pour maintenir notre situation de chef de file en matière de gouvernance d'entreprise, nous devons sans cesse en réexaminer les principes et pratiques pour nous assurer qu'ils respectent ou dépassent les meilleures pratiques et lignes directrices réglementaires en cours.

La présente section renferme les rapports des comités de gouvernance, de vérification et du risque et fait état des principales responsabilités prévues dans leur charte et des récentes initiatives à cet égard. Le rapport du comité des ressources de direction et l'information relative à la rémunération des hauts dirigeants de la Banque commencent ci-après. En vertu des règles adoptées par les autorités canadiennes en valeurs mobilières, la Banque est tenue de divulguer l'information relative à ses pratiques en matière de gouvernance. La Banque présente cette information à l'annexe B de la présente circulaire. Des renseignements complémentaires relatifs à la gouvernance de la Banque se trouvent dans la partie de son site Web qui traite de la gouvernance au www.td.com/francais/governance.

RAPPORT DU COMITÉ DE GOUVERNANCE

Le comité de gouvernance, présidé par le président du conseil, est chargé d'élaborer les principes de gouvernance d'entreprise de la Banque de manière à favoriser une saine culture de gouvernance d'entreprise à la Banque. Les principales responsabilités que prévoit la charte du comité sont notamment les suivantes :

- Établir les critères de sélection des nouveaux administrateurs, et la démarche du conseil à l'égard de l'indépendance des administrateurs.
- Trouver des personnes qualifiées pour siéger au conseil d'administration et recommander ces personnes au conseil pour la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.
- Élaborer et, s'il y a lieu, recommander au conseil un ensemble de principes de gouvernance pour la Banque, notamment un code de conduite et d'éthique professionnelle.
- Examiner et recommander la rémunération des administrateurs de la Banque.
- S'assurer que la Banque communique efficacement avec ses actionnaires, les autres parties intéressées et le public au moyen d'une politique de communication attentive.
- Superviser l'évaluation du conseil d'administration et de ses comités.

Le comité s'est penché sur ses responsabilités et a confirmé qu'il s'en est acquitté en 2006 au mieux des intérêts des actionnaires. En s'acquittant de ces responsabilités, le comité s'est concentré principalement sur les éléments ci-après afin d'améliorer encore les processus et pratiques de gouvernance d'entreprise de la Banque.

Recrutement des administrateurs

Chaque année, le conseil examine attentivement sa composition, notamment des questions relatives à sa taille et il équilibre les facteurs tels que l'âge, la provenance géographique, les compétences professionnelles et la représentation au sein de l'industrie. Tous les efforts sont déployés pour favoriser la diversité au sein du conseil, notamment en ce qui a trait à l'avancement des femmes et des minorités ainsi que des personnes handicapées. En 2006, le comité a entrepris une recherche active en vue de trouver un nouvel administrateur ayant une expérience des services financiers aux États-Unis, ainsi que des compétences financières, et il a recommandé que le conseil nomme M^{me} Irene Miller en qualité de nouvelle administratrice. Les compétences, les qualités et l'expérience de M^{me} Miller constituent un atout de valeur pour le conseil.

Questions relatives à la planification de la relève

Le comité examine annuellement les plans de relève pour le conseil et le président du conseil, les présidents de comités et l'expert financier du comité de vérification. En 2006, le comité a fait un examen exhaustif de la composition du conseil et des comités ainsi que des questions de planification de la relève et a amorcé un processus dans le cadre de la planification à court et à long terme de la relève pour le conseil et les postes de président du conseil, présidents de comités et d'expert financier du comité de vérification.

Amélioration des procédures du conseil

Aux termes de sa charte, le comité est chargé d'examiner et d'évaluer le fonctionnement du conseil. En 2006, le comité a entrepris plusieurs initiatives en vue d'améliorer les procédures du conseil, notamment : en modifiant les ordres du jour afin d'y prévoir un temps suffisant pour les entretiens à huis clos; en améliorant encore le processus de rétroaction des administrateurs, dont la présentation plus concise des résultats de cette rétroaction; et en prévoyant des rencontres semestrielles des présidents de comités portant sur des questions de procédures et de fonctionnement qui touchent tous les comités.

Le conseil d'administration et ses comités évaluent et améliorent sans cesse les politiques et procédés en matière de gouvernance d'entreprise de la Banque. Pour des renseignements plus détaillés sur notre système de gouvernance d'entreprise, veuillez consulter l'annexe B de la présente circulaire et les pages 9 et 10 du rapport annuel 2006.

Le 31 octobre 2006, les personnes indiquées ci-dessous étaient membres du comité de gouvernance :

John M. Thompson (président)
Wendy K. Dobson
Darren Entwistle

Harold H. MacKay
Brian F. MacNeill

RAPPORT DU COMITÉ DE VÉRIFICATION

Le comité de vérification est responsable de la supervision de la qualité et de l'intégrité de l'information financière de la Banque. Le comité joue également le rôle de comité de révision de la Banque aux termes de la Loi sur les banques et, à ce titre, est chargé, notamment, de recevoir les rapports et d'approuver, le cas échéant, certaines opérations entre apparentés et de surveiller la marche à suivre pour la résolution des conflits d'intérêts. Les membres du comité devraient avoir des compétences financières ou être disposés et aptes à acquérir rapidement les connaissances nécessaires. En outre, le conseil est arrivé à la conclusion qu'au moins un membre du comité de vérification possède les qualités d'un expert financier du comité de vérification. Hugh Bolton, président du comité de vérification de la Banque, est expert financier du comité de vérification, au sens de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*, et il est indépendant en vertu des normes d'inscription applicables du New York Stock Exchange. Cette conclusion de la Banque n'impose pas à M. Bolton des fonctions, obligations ou responsabilités plus grandes ni n'a d'incidence sur les fonctions, obligations ou responsabilités d'autres membres du comité ou du conseil. En s'acquittant de ses responsabilités, le comité se réunit périodiquement, sans la présence des membres de la direction, avec les vérificateurs nommés par les actionnaires, le vérificateur en chef (qui dirige le service de vérification interne de la Banque), le chef des finances, le chef de la conformité et en séance privée. Le comité se réunit également chaque année avec le comité du risque et des représentants du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) afin d'examiner et analyser les résultats de l'examen annuel de supervision de la Banque effectué par le BSIF.

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

- Assurer la présentation aux actionnaires d'une information financière claire, exacte et fiable.
- Surveiller les contrôles internes — les mesures de protection nécessaires doivent être en place.
- Assumer la responsabilité directe de la sélection des vérificateurs nommés par les actionnaires, qui lui rendent directement compte, de leur rémunération, de leur engagement et de la surveillance de leur travail.
- Être à l'écoute des vérificateurs nommés par les actionnaires, du vérificateur en chef et du chef de la conformité et évaluer leur efficacité et leur indépendance.
- Assurer l'établissement et le maintien de processus permettant à la Banque de respecter les lois et règlements qui la régissent ainsi que ses propres politiques.

- Agir à titre de comité de vérification et de comité de révision pour certaines filiales de la Banque qui sont des institutions financières et des sociétés d'assurance sous réglementation fédérale.
- Recevoir les rapports sur les opérations avec des apparentés et, le cas échéant, approuver ces dernières.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le comité de vérification, consulter l'exposé donné à partir de la page 12 de la notice annuelle 2006 de la Banque (www.sedar.com ou www.td.com/francais/rapports/annuels.jsp).

Le comité s'est penché sur ses responsabilités et a confirmé qu'il s'en est acquitté en 2006 au mieux des intérêts des actionnaires. En 2006, le comité s'est concentré sur un certain nombre d'initiatives relatives à sa supervision de la qualité et de l'intégrité de l'information financière de la Banque. Deux de ces initiatives sont décrites ci-après.

Bureau des contrôles financiers

En 2006, le comité a poursuivi sa supervision du bureau des contrôles financiers (BCF). Le BCF vise principalement à établir un processus vérifiable et durable de conformité aux articles de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* (SOX) visant le contrôle interne de la présentation de l'information financière ainsi qu'aux règles canadiennes correspondantes. La Banque a obtenu sa certification de conformité à l'article 404 de la SOX au cours du présent exercice. Cette certification a nécessité une énorme quantité de travail pour les employés de la Banque et les vérificateurs nommés par les actionnaires, ainsi que la supervision du comité de vérification. Le comité va continuer d'exercer une surveillance du Bureau des contrôles financiers et de superviser le maintien par la direction du contrôle interne de la Banque à l'égard de la présentation de l'information financière.

Contrôles internes

Un des objectifs clés du comité consiste à maintenir sa supervision de la mise en place et du maintien de contrôles internes portant, notamment, sur la prévention, la reconnaissance et la détection de la fraude. La direction a tenu en 2006 une « séance d'examen critique » dans le cadre de laquelle les membres du comité d'examen critique ont soumis un groupe de hauts dirigeants des finances, dont le chef des finances de la Banque, au difficile exercice consistant à évaluer la pertinence des contrôles déjà en place à la Banque dans le but de réduire au minimum les risques de fraude dans la présentation de l'information financière, suivant différents scénarios hypothétiques de contournement par la direction. Parmi les membres du comité d'examen critique figuraient le chef du contentieux, le vérificateur principal et le chef de la gestion des risques de la Banque. Le comité de vérification a eu la possibilité de formuler des commentaires sur le concept de la séance en général ainsi que sur les scénarios et politiques. La direction est d'avis que la Banque est l'une des rares institutions financières canadiennes à avoir organisé une séance de cette nature. Le comité a été informé qu'aucune lacune importante n'a été détectée dans les contrôles mis en place afin d'atténuer les risques inhérents aux scénarios de contournement par la direction, que ce soit dans la préparation de la séance ou au cours de celle-ci.

Le 31 octobre 2006, les personnes indiquées ci-dessous étaient membres du comité de vérification :

Hugh J. Bolton (président)
William E. Bennett
John L. Bragg

Donna M. Hayes
Irene R. Miller
Helen K. Sinclair

RAPPORT DU COMITÉ DU RISQUE

Le comité du risque est chargé de surveiller la gestion des risques de la Banque, notamment les risques de crédit, du marché, d'exploitation, d'assurance, de réglementation, légaux, de réputation et d'illiquidité. Pour s'acquitter de cette responsabilité, le comité s'assure que de solides politiques, procédures et pratiques de gestion des principaux risques, qui s'inscrivent dans le cadre de la gestion des risques de la Banque, sont en place. Les membres du comité doivent comprendre les questions liées à la gestion des risques ou posséder une expérience pertinente, ou être disposés à acquérir rapidement les connaissances nécessaires. Le comité se réunit régulièrement en séance privée, et avec le chef de la direction et le chef de la gestion des risques sans les autres membres de la direction, et il peut se réunir avec d'autres hauts dirigeants et les vérificateurs nommés par les actionnaires s'il le juge à propos. Chaque année, le comité se réunit avec le comité de vérification et des représentants du BSIF afin d'examiner et analyser les résultats de l'examen de supervision annuel de la Banque fait par le BSIF.

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

- Déterminer et surveiller les principaux risques de la Banque et en évaluer la gestion.
- Approuver les politiques de gestion des risques qui établissent les niveaux d'approbation appropriés pour les décisions ainsi que d'autres mesures de protection pour gérer les risques.
- S'assurer que des politiques sont en place pour gérer les risques auxquels la Banque est exposée.
- Fournir une tribune pour l'analyse globale des risques futurs, y compris l'évaluation des tendances.
- Évaluer de manière critique les plans et stratégies de nature commerciale de la Banque du point de vue du risque.

Le comité s'est penché sur ses responsabilités et a confirmé qu'il s'en est acquitté en 2006 au mieux des intérêts des actionnaires. Au cours de l'année, le comité a accordé la priorité à un certain nombre d'initiatives se rapportant à sa supervision de la fonction de gestion des risques de la Banque.

Examen des initiatives en matière de gestion des risques

Au cours de l'exercice, le comité a examiné un certain nombre de comptes rendus portant sur le cadre de gestion des risques de la Banque, notamment les politiques, pratiques et protocoles de déclaration des divers types de risques dans toute la Banque. De plus, le comité a demandé et reçu un certain nombre d'exposés de la direction portant sur des questions d'intérêt particulier, dont les initiatives en matière d'infrastructures de gestion des risques, les activités de planification en cas de pandémie et les prévisions économiques et leurs incidences. Chaque trimestre, le comité examine le tableau de bord des risques, lequel donne une évaluation quantitative et qualitative complète de tous les types de risques dans tous les secteurs d'activité de la Banque.

Cadre de Bâle II

Le comité continue d'examiner les incidences de l'Accord de Bâle II, un nouveau cadre élaboré en 2004 par le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire (un comité formé d'organismes de réglementation internationaux des banques). Ce cadre vise à améliorer la conformité aux exigences de fonds propres au niveau international, à rendre le capital réglementaire plus sensible aux risques et à encourager de meilleures pratiques en matière de gestion des risques pour les banques actives à l'échelle internationale. La Banque entend appliquer le cadre de Bâle II au moment de son entrée en vigueur qui devrait se faire au cours de l'exercice 2008.

Gestion des risques à TD Banknorth et TD Ameritrade

En tant que société cotée en Bourse, TD Banknorth gère activement le risque dans le cadre de sa propre structure de gouvernance en fonction des risques inhérents à son secteur. La Banque exerce une supervision de la gouvernance et de la gestion des risques de TD Banknorth de différentes façons. Ainsi, le chef de la gestion des risques de TD Banknorth donne un aperçu du profil de risque de TD Banknorth, deux fois l'an, au comité du risque de la Banque; et les rapports portant sur les risques de TD Banknorth sont examinés régulièrement aux réunions du comité du risque de la Banque.

Même si la Banque n'a pas d'intérêt majoritaire dans TD Ameritrade, elle exerce quand même une supervision de la fonction de gestion des risques par une gouvernance et des protocoles pertinents au niveau du conseil et de la direction. Ainsi, les rapports trimestriels remis au comité du risque de la Banque comportent des observations portant sur les questions relatives aux risques d'importance à TD Ameritrade.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la manière dont la Banque gère les risques, consultez les pages 56 à 66 du rapport annuel de la Banque qui se trouve sur notre site Web au www.td.com/francais/rapports/index.jsp.

Le 31 octobre 2006, les personnes indiquées ci-dessous étaient membres du comité du risque :

Roger Phillips (président)
William E. Bennett
Hugh J. Bolton

Harold H. MacKay
Wilbur J. Prezzano

RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES DE DIRECTION

Conformément à sa charte, le comité de ressources de direction a exercé certaines activités importantes en 2006, notamment :

- Fixer les objectifs de rendement du chef de la direction, lesquels favorisent le succès financier à long terme de la Banque, et évaluer le rendement du chef de la direction par rapport à ces objectifs dans le cadre d'un processus qui relève du président du conseil.
- Établir la rémunération recommandée pour le chef de la direction et certains hauts dirigeants, dont les membres de la haute direction désignés, qui figurent dans le tableau récapitulatif de la rémunération.
- Évaluer les candidats pour la relève du chef de la direction et de l'équipe de la haute direction et examiner les candidats aux postes d'administrateurs dans le cadre du processus de planification de la relève pour ces postes.
- Superviser la sélection, l'évaluation, le perfectionnement et la rémunération des autres membres de la haute direction.
- Examiner des rapports détaillés portant sur la rémunération des hauts dirigeants et les conventions de retraite des hauts dirigeants et approuver les modifications visant à faire coïncider les politiques et programmes de rémunération de la Banque avec notre stratégie et les intérêts à long terme de nos actionnaires.
- Examiner l'ensemble des obligations du chef de la direction et de certains autres hauts dirigeants dans divers cas de cessation des fonctions, notamment le licenciement avec et sans motif.

Conformément aux meilleures pratiques, le comité des ressources de direction est incontestablement indépendant et il se compose entièrement d'administrateurs indépendants qui, aux termes de la charte du comité, doivent être bien renseignés sur la rémunération des dirigeants. Le comité se réunit en l'absence de la direction à chaque réunion. Le comité s'efforce de présenter en matière de rémunération des dirigeants une information qui va bien au-delà des exigences canadiennes, y compris certaines nouvelles règles adoptées par la SEC à cet égard.

Au cours des derniers exercices, un cabinet d'experts-conseils indépendant, Frederic W. Cook & Co. a aidé le comité à prendre pour le compte de la Banque les meilleures décisions possibles en matière de rémunération des dirigeants et aussi à demeurer informé des meilleures pratiques et tendances à cet égard. Frederic W. Cook & Co. est un cabinet d'experts-conseils en rémunération établi dans la ville de New York (New York). Il conseille un grand nombre de sociétés du Fortune 500 aux États-Unis et au Canada, notamment dans le secteur des services financiers. Afin de préserver son indépendance, la Banque ne confie aucun autre mandat de services à Frederic W. Cook & Co. Pour la période du 1^{er} novembre 2005 au 31 octobre 2006, des honoraires de 45 752 \$ US ont été versés à Frederic W. Cook & Co. pour les services qu'il a fournis au comité.

Le comité s'est réuni à sept reprises au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2006 et les personnes suivantes ont siégé au comité pendant cette période, sauf indication contraire :

Brian F. MacNeill (président)

Marshall A. Cohen (a quitté ses fonctions le 30 mars 2006)

Pierre H. Lessard

Wilbur J. Prezzano

Helen K. Sinclair

Henry H. Ketcham (devenu membre du comité le 24 mai 2006)

John M. Thompson

STRATÉGIE ET PHILOSOPHIE RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Le programme de rémunération de la haute direction de la Banque vise à attirer et retenir les dirigeants; à récompenser le rendement; à rapprocher les intérêts des membres de la haute direction et ceux des actionnaires; à permettre une relève efficace des postes clés de haute direction par la conservation et la formation des principales ressources; et à stimuler le rendement en associant la rémunération de la haute direction à l'atteinte d'objectifs précis notamment sur le plan commercial et quant au rendement de la Banque dans son ensemble.

Nous nous efforçons de nous assurer que les programmes de rémunération s'inscrivent dans la stratégie de la Banque, sont concurrentiels au sein du marché et sont à l'avant-garde en matière de gouvernance. Le pourcentage de la rémunération sous forme d'actions que la Banque verse aux dirigeants est, par rapport à la concurrence, généralement plus élevé. La rémunération est ainsi alignée sur les intérêts des actionnaires, et les dirigeants de la Banque se concentrent sur la mise en œuvre des stratégies commerciales, le maintien du rendement et la croissance de la valeur pour les actionnaires à long terme.

REVUE DU MARCHÉ CONCURRENTIEL

À des fins de comparaison, nous examinons les pratiques des entreprises de services financiers au Canada, principalement, les banques canadiennes de l'annexe I. Pour certains postes spécialisés, dont ceux occupés par les membres de l'équipe de la haute direction, nous pouvons aussi inclure dans notre examen d'autres organisations canadiennes à l'extérieur du secteur des services financiers, des banques régionales de taille similaire aux États-Unis ainsi qu'un échantillon d'entreprises ou de banques d'investissement et d'entreprises de courtage. Même si la Banque figure parmi les dix plus grandes banques d'Amérique du Nord selon la capitalisation boursière, nous n'avons pas effectué la comparaison au chapitre de la rémunération avec les plus grandes banques d'Amérique du Nord. En ce qui a trait à la rémunération, nous nous sommes plutôt comparés à un groupe de banques régionales des États-Unis dont l'étendue des activités est similaire. Nous choisissons le marché correspondant à celui au sein duquel la Banque serait mise en concurrence pour obtenir les services du dirigeant devant occuper un poste particulier.

Le comité examine annuellement des données relatives à la rémunération pour des emplois similaires au sein du groupe de sociétés pertinent. De plus, le comité tient compte du niveau pertinent de rémunération des dirigeants en fonction du rendement absolu et relatif de la Banque et du rendement individuel ainsi que du point de vue de l'expert-conseil indépendant du comité.

COMPOSITION DE LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

Pour le chef de la direction et les postes de vice-présidents à la direction et supérieurs, la Banque continue de réduire l'ensemble de la rémunération en espèces (qui comprend le salaire de base et la rémunération annuelle par intéressement) en faveur d'une rémunération sous forme d'actions, et d'accroître la proportion des unités d'actions au rendement par rapport aux options d'achat d'actions.

La répartition cible entre le total en espèces et la rémunération sous forme d'actions varie selon les fonctions et le niveau du poste. Le tableau ci-après résume la composition type de la rémunération des dirigeants :

	Salaire de base	Rémunération par intéressement annuelle	Unités d'actions au rendement / unités d'actions	Options d'achat d'actions
Chef de la direction et autres membres de la haute direction désignés (sauf M. Ryan)	11 %	25 %	40 %	24 %
Vice-président à la direction	18 %	30 %	34 %	18 %
Premier vice-président	28 %	35 %	24 %	13 %
Vice-président	43 %	31 %	21 %	5 %

VOLETS DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE DES DIRIGEANTS

La rémunération totale des hauts dirigeants se compose principalement des volets suivants : salaire de base, rémunération annuelle par intéressement, rémunération en actions, et avantages sociaux, rentes de retraite et avantages indirects.

Salaire de base

- Le salaire de base correspond au niveau de rémunération de base prévu pour l'accomplissement du travail.
- Normalement ciblé à la médiane du marché ou près de celle-ci, le salaire de base d'un dirigeant peut être supérieur ou inférieur à ce niveau, compte tenu de son rendement et de son expérience.
- Le salaire de base demeure relativement constant; il augmente seulement lorsque le dirigeant joue un rôle plus important ou pour demeurer près de la médiane du marché.

Rémunération au rendement annuelle

- Récompense les dirigeants en fonction du rendement de la Banque, de l'unité commerciale et du rendement personnel.
- Une prime au rendement « cible » concurrentielle sur le marché est calculée pour chaque dirigeant. La prime réelle est majorée ou minorée en fonction du rendement de la Banque, de l'unité commerciale ainsi que du rendement personnel par rapport à des objectifs et responsabilités déterminés.
- Une partie ou la totalité de la rémunération au rendement annuelle peut être différée en unités d'actions différées aux termes du régime d'unités d'actions différées de la Banque.

<u>Régime</u>	<u>Niveau de la direction</u>	<u>Description</u>
Régime de rémunération par intéressement	Tous les dirigeants (<i>y compris le chef de la direction, le chef des finances et les autres membres de la haute direction désignés</i>), sauf les participants au régime de rémunération au rendement	Le niveau de capitalisation du régime de rémunération par intéressement pour un exercice est fonction de ce qui suit : <ul style="list-style-type: none">• le bénéfice net comparé à l'exercice précédent par rapport à un objectif de rendement préétabli;• l'indice de satisfaction de la clientèle de l'ensemble de la Banque par rapport à un objectif préétabli; et• le comité peut approuver des rajustements discrétionnaires en fonction du rendement par rapport aux pairs et/ou d'autres indicateurs de rendement clés (+/-15 %).
Régime de rémunération au rendement	Dirigeants des services bancaires en gros	Le niveau de capitalisation du régime de rémunération au rendement pour un exercice est fonction de ce qui suit : <ul style="list-style-type: none">• le rendement de l'unité commerciale; et• le comité peut approuver des rajustements discrétionnaires en fonction du rendement par rapport aux pairs et/ou d'autres indicateurs de rendement clés.

Les dirigeants peuvent reporter leur rémunération par intéressement annuelle (en partie ou en totalité) dans les circonstances suivantes :

- les dirigeants qui n'ont pas atteint leur exigence d'actionariat doivent reporter de 10 à 25 % (selon le niveau de leur poste) de leur rémunération par intéressement annuelle en unités d'actions différées ou se faire remettre le même pourcentage sous forme d'unités d'actions au rendement.
- Les reports volontaires en unités d'actions différées sont autorisés en plus des reports obligatoires.

Rémunération sous forme d'actions

- Fait coïncider les intérêts des dirigeants avec ceux des actionnaires en mettant l'accent sur la création de valeur à long terme, et favorise aussi le maintien en fonction des dirigeants clés dans un marché de plus en plus concurrentiel.
- En général, le pourcentage de la rémunération totale sous forme d'actions que reçoivent les dirigeants de niveau et de potentiel supérieurs est plus élevé.

<u>Régime</u>	<u>Niveau de la direction</u>	<u>Description</u>
Unités d'actions subalternes	Hauts dirigeants d'un niveau inférieur à celui de premier vice-président	<p>Les unités d'actions subalternes sont des unités d'actions fictives dont la valeur suit celle des actions ordinaires de la Banque.</p> <p>Valeur : La moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires de la Banque pendant les 20 jours de Bourse qui précèdent la date d'octroi ou d'échéance.</p> <p>Date d'acquisition et d'échéance : Ces gratifications sont acquises et viennent à échéance au troisième anniversaire de la date d'octroi.</p> <p>Mode de versement : En espèces.</p> <p>Aucun équivalent de dividende n'est versé sur ces unités.</p>
Unités d'actions au rendement	Premiers vice-présidents et postes de niveau supérieur (<i>y compris le chef de la direction, le chef des finances et les autres membres de la haute direction désignés</i>).	<p>Les unités d'actions au rendement sont semblables aux unités d'actions subalternes mais le nombre d'unités payées à l'échéance est lié au rendement total pour les actionnaires sur trois ans de la Banque par rapport à celui des autres grandes banques canadiennes de l'annexe I. Le nombre d'unités de l'octroi initial sera rajusté de +/-20 % en fonction du rendement relatif de la Banque. Pour que le rajustement maximum de +20 % soit apporté, le rendement total pour les actionnaires de la Banque doit largement dépasser celui des autres grandes banques canadiennes de l'annexe I.</p> <p>Valeur : La moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires de la Banque pendant les 20 jours de Bourse qui précèdent la date d'octroi ou d'échéance.</p> <p>Date d'acquisition et d'échéance : Ces gratifications sont acquises et viennent à échéance au troisième anniversaire de la date d'octroi.</p> <p>Mode de versement : En espèces.</p> <p>Aucun équivalent de dividende n'est versé sur ces unités.</p>
Unités d'actions différées	Tous les dirigeants	<p>Les dirigeants peuvent reporter leur rémunération par intéressement annuelle (en partie ou en totalité) sous forme d'unités d'actions différées. Les unités d'actions différées sont des unités fictives dont la valeur suit celle des actions ordinaires de la Banque, y compris le réinvestissement des équivalents de dividendes.</p> <p>Valeur : La moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires de la Banque pendant les 20 jours de Bourse qui précèdent la date d'octroi ou de rachat.</p> <p>Mode de versement : Elles peuvent être rachetées au comptant seulement après le départ à la retraite ou la cessation des fonctions.</p>
Unités d'actions à acquisition conditionnelle	Certains hauts dirigeants admissibles choisis	<p>Les unités d'actions à acquisition conditionnelle sont des unités d'actions différées qui comportent des exigences en matière d'acquisition et de conduite mais dont les modalités sont par ailleurs les mêmes que celles des unités d'actions différées. La Banque peut octroyer à des hauts dirigeants choisis des unités d'actions à acquisition conditionnelle, dans des circonstances précises et particulières, en remplacement d'unités d'actions subalternes ou d'unités d'actions au rendement.</p>
Options d'achat d'actions	Vice-présidents et postes de niveau supérieur (<i>y compris le chef de la direction, le chef des</i>	<p>Une option d'achat d'actions représente le droit d'acquérir une action ordinaire de la Banque à une date ultérieure à un prix préétabli. Dans les dernières années, la Banque a considérablement diminué le recours aux options d'achat</p>

**Niveau de la direction
(suite)**

*finances et les autres
membres de la haute
direction désignés)*

Description (suite)

d'actions en faveur des unités d'actions subalternes et des unités d'actions au rendement.

Durée : Depuis 2003, les options d'achat d'actions octroyées sont assorties d'une durée de sept ans.

Calendrier d'acquisition : Les options d'achat d'actions deviennent acquises à raison de 25 % par année au cours des quatre premières années de la durée.

Moment de la levée : Dès que les options d'achat d'actions deviennent acquises, elles peuvent être levées. Si le dirigeant n'a pas encore atteint l'exigence d'actionnariat, il doit détenir, sous forme d'actions, ce qu'il reste de tout produit après paiement du prix de levée et des impôts jusqu'à ce que l'exigence d'actionnariat ait été remplie.

Prix de levée : Le comité fixe le prix de levée de l'option d'achat d'actions, lequel ne doit pas être inférieur au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'octroi.

Avantages sociaux, rentes de retraite et avantages indirects

- Globalement, les régimes d'avantages sociaux, de retraite et d'avantages indirects sont ciblés à un niveau concurrentiel par rapport au marché.
- Certains volets du programme d'avantages sociaux visent à offrir à la plupart des plus hauts dirigeants une valeur inférieure à la moyenne de nos concurrents.

Volet	Niveau de la direction	Description
Avantages sociaux	Tous les dirigeants	Les dirigeants ont les mêmes programmes d'avantages sociaux que tous les employés. La Banque prévoit un certain niveau d'avantages sociaux de base et la possibilité pour les employés de verser des cotisations supplémentaires pour des niveaux facultatifs de protection médicale et dentaire, un compte gestion-santé, une assurance-vie et accident et la protection du revenu pour eux-mêmes et leurs personnes à charge. L'assurance-vie de base est un avantage imposable. Les vice-présidents à la direction et dirigeants de niveau supérieur n'ont pas droit aux cotisations payées par l'employeur offertes aux employés qui veulent souscrire une protection médicale et dentaire pour leurs personnes à charge.
Conventions de retraite	Tous les dirigeants (sauf M. Clark et M. Ryan)	Les régimes de retraite comprennent un régime enregistré de retraite à prestations déterminées offert à tous les employés et une convention de retraite complémentaire sans capitalisation pour les hauts dirigeants. La pension totale payable à un employé est plafonné à 1 000 000 \$.
Avantages indirects	Hauts dirigeants admissibles	Les avantages indirects offerts à certains hauts dirigeants admissibles sont notamment les services bancaires privés, les soins médicaux aux dirigeants, l'adhésion à des clubs, l'utilisation d'une voiture louée, et les services d'un chauffeur, seulement si cela s'impose. Tous les avantages accessoires que l'Agence du revenu du Canada considère comme imposables sont imposables pour les dirigeants.
Régimes d'épargne	Tous les dirigeants	Un régime d'épargne des employés est offert à tous les employés admissibles qui veulent acheter des actions ordinaires de la Banque et celle-ci versera des contributions égales à concurrence d'un maximum global de 3 % du salaire, sous réserve d'un plafond de 2 250 \$. Les vice-présidents et autres dirigeants de niveau supérieur n'ont pas droit à cette contribution égale de la Banque.

ÉVALUATION DE LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

Les octrois faits au titre de la rémunération sous forme d'actions indiqués dans le « Tableau récapitulatif de la rémunération » sont évalués au moment de l'octroi au moyen soit d'une valeur Black-Scholes de la rémunération pour les options d'achat d'actions, soit de la valeur nominale pour les unités d'actions subalternes, les unités d'actions au rendement, les unités d'actions différées et les unités d'actions à acquisition conditionnelle. La valeur finale de ces octrois sera établie sur leurs durées respectives en fonction de l'appréciation ou de la dépréciation du cours des actions. Le nombre final d'unités d'un octroi d'unités d'actions au rendement est aussi rajusté à concurrence de +/-20 % en fonction du rendement total pour les actionnaires de la Banque sur une période de trois ans par rapport au rendement total pour les actionnaires moyen des autres grandes banques canadiennes de l'annexe 1. Il faut noter que les valeurs de rémunération dérivées des options d'achat d'actions et des octrois d'unités d'actions au rendement/unités d'actions subalternes ne comprennent aucun escompte à l'égard des calendriers d'acquisition, levées anticipées ou déchéances, contrairement aux charges comptables indiquées dans les états financiers de la Banque. Si les valeurs des charges comptables étaient utilisées, les valeurs indiquées aux rubriques « Rendement et rémunération du chef de la direction » et « Tableau récapitulatif de la rémunération sur trois exercices des autres membres de la haute direction désignés » seraient inférieures.

RÉGIMES D'OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS

Les options d'achat d'actions octroyées aux termes du programme d'options d'achat d'actions de la Banque sont régies par l'un des deux régimes d'options d'achat d'actions. Le régime d'options d'achat d'actions de 1993 a été approuvé par les actionnaires à l'assemblée annuelle de 1993 de la Banque et s'applique aux options en cours octroyées jusqu'à la fin de 1999. Le régime d'intéressement en actions de 2000, approuvé par les actionnaires à l'assemblée annuelle de 2000 de la Banque, a remplacé le régime antérieur. Le régime de 2000 est fondé en grande partie sur le régime de 1993 sauf qu'il introduit des droits à la plus-value des actions et d'autres gratifications à base d'actions (comme les actions subalternes). À l'heure actuelle, uniquement des options d'achat d'actions ont été émises aux termes de ce régime.

Qui est admissible au régime?

Les dirigeants admissibles, y compris les membres de la haute direction désignés, de la Banque et de ses filiales peuvent participer au régime.

Quels sont la durée et le calendrier d'acquisition des options d'achat d'actions?

Les détails relatifs à la durée et au calendrier d'acquisition des options d'achat d'actions sont donnés dans le tableau présenté plus haut sous la rubrique « Volets de la rémunération totale des dirigeants ».

Combien de titres peuvent être émis en vertu des régimes d'options d'achat d'actions et quel pourcentage des actions en circulation de la Banque représentent-ils?

Le tableau ci-après donne en date du 25 janvier 2007 de l'information globale sur les régimes d'options d'achat d'actions de la Banque, lesquels sont les seuls régimes de rémunération en vertu desquels l'émission de nouveaux titres de participation de la Banque est autorisée.

Régimes de rémunération sous forme d'actions	Nombre de titres pouvant être émis à la levée des options en cours (a)		Prix de levée moyen pondéré des options en cours (b)	Nombre de titres encore disponibles à des fins d'émission future aux termes des régimes de rémunération sous forme d'actions (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a)) (c)		Total des options d'achat d'actions en cours et disponibles à des fins d'octroi (a) + (c)	
	% des actions ordinaires en circulation	N ^{bre}		% des actions ordinaires en circulation	N ^{bre}	% des actions ordinaires en circulation	N ^{bre}
Régime d'options d'achat d'actions de 1993	0,4 %	2 758 696	32,27 \$	0,0 %	—	0,4 %	2 758 696
Régime d'intéressement en actions de 2000	2,2 %	16 159 513	45,56 \$	1,5 %	10 959 060	3,8 %	27 118 573
Total	2,6 %	18 918 209	43,63 \$	1,5 %	10 959 060	4,2 %	29 877 269

Quel est le pourcentage maximum de titres pouvant être émis à des initiés de la Banque en vertu des régimes d'options d'achat d'actions?

Le pourcentage maximum des actions ordinaires de la Banque réservées à des fins d'émission à des initiés à la levée d'options d'achat d'actions ne peut dépasser 10 % des actions ordinaires de la Banque émises et en circulation.

Quel est le nombre maximum de titres qu'une personne a le droit de recevoir en vertu des régimes d'options d'achat d'actions, et quel pourcentage du capital-actions de la Banque ce nombre représente-t-il?

Ces plafonds sont exprimés en pourcentage. Le pourcentage maximum d'actions ordinaires de la Banque réservé à des fins d'émission à quelque personne à la levée d'options d'achat d'actions ne peut dépasser 5 % des actions ordinaires émises et en circulation de la Banque.

Comment le prix de levée des options d'achat d'actions est-il établi?

Le comité fixe le prix de levée, lequel ne doit pas être inférieur au cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'octroi des options d'achat d'actions.

Comment la plus-value des droits à la plus-value des actions est-elle calculée?

À l'exercice d'un droit à la plus-value des actions, le porteur reçoit un paiement en espèces correspondant à la juste valeur marchande, soit la différence entre la moyenne des cours extrêmes quotidiens pour des opérations sur des lots réguliers d'actions ordinaires de la Banque à la TSX à la date d'exercice et le prix d'exercice des droits à la plus-value des actions (qui ne peut être inférieur à la juste valeur marchande le jour de Bourse qui précède l'octroi). Des droits à la plus-value des actions peuvent aussi être octroyés avec une option d'achat d'actions, auquel cas, à la levée, l'option est remise et le porteur reçoit un paiement en espèces correspondant à la différence entre la juste valeur marchande à la date de levée et le prix de levée de l'option d'achat d'actions. Bien que le régime de 2000 prévoit l'octroi de droits à la plus-value des actions, la Banque n'en a accordé aucun jusqu'à présent.

Dans quelles circonstances une personne n'est-elle plus autorisée à participer?

Les options d'achat d'actions expirent de manière anticipée en cas de démission, de licenciement non motivé, de départ à la retraite, de décès ou d'invalidité. Les options d'achat d'actions sont déchuées en cas de licenciement motivé. En cas de licenciement non motivé, les options d'achat d'actions acquises et celles qui deviennent acquises dans un délai de 60 jours (ou de 90 jours pour les options octroyées après le 1^{er} janvier 2004) peuvent être levées pendant cette période de 60 jours (ou de 90 jours), après quoi, toutes les options en cours sont déchuées.

En cas de départ à la retraite, les options d'achat d'actions continueront de devenir acquises normalement mais elles peuvent expirer plus tôt selon les circonstances.

En cas de démission, les options d'achat d'actions acquises octroyées après le 1^{er} janvier 2004 peuvent être levées dans les 30 jours, après quoi elles sont déchuées. Les options d'achat d'actions non acquises et les options d'achat d'actions octroyées avant le 1^{er} janvier 2004 sont immédiatement déchuées.

En cas de décès ou d'invalidité, toutes les options d'achat d'actions deviennent immédiatement acquises et la période de levée peut être réduite selon les circonstances, mais elles ne peuvent être levées plus de trois ans après l'événement.

L'administrateur du régime peut reporter une date d'expiration anticipée dans certaines circonstances. Les dispositions relatives à un changement de contrôle sont décrites ci-après à la rubrique « Changement de contrôle ».

Les options d'achat d'actions peuvent-elles être cédées ou transférées?

Les options d'achat d'actions peuvent être transférées par voie de testament et en vertu du droit successoral. Avec le consentement de l'administrateur du régime et si la loi l'autorise, les options d'achat d'actions peuvent être cédées au conjoint, à une société de portefeuille privée du participant ou du conjoint, à un fiduciaire, dépositaire, liquidateur, à un REER ou FERR.

Comment les régimes d'options d'achat d'actions sont-ils modifiés? L'approbation des actionnaires est-elle requise?

À l'heure actuelle, le conseil d'administration peut modifier ou résilier les régimes sous réserve de l'approbation des autorités de réglementation, ou des actionnaires si elle est requise. Les participants doivent approuver toute modification ou résiliation des régimes si une telle mesure peut porter atteinte à des droits aux termes d'une option d'achat d'actions ou d'une gratification octroyée aux termes des régimes. Il est prévu dans l'ordre du jour de la présente assemblée de demander aux actionnaires d'approuver une nouvelle procédure de modification des régimes, comme il est indiqué plus haut à la rubrique « Ordre du jour de l'assemblée — Première modification des régimes d'options d'achat d'actions de la Banque ».

Les régimes d'options d'achat d'actions ont-ils été modifiés au cours du dernier exercice?

Oui, étant donné que les octrois habituels d'options d'achat d'actions aux administrateurs externes ont été remplacés par des octrois prenant la forme d'unités d'actions différées après décembre 2001, les régimes ont été modifiés de manière à éliminer l'admissibilité des administrateurs externes à des octrois futurs aux termes des régimes. De plus, d'autres modifications ont été apportées aux régimes aux fins suivantes : déléguer certains pouvoirs administratifs du comité à l'administrateur des régimes; permettre aux employés mutés à d'autres entités dans lesquelles la Banque a une participation de continuer de détenir leurs octrois actuels avec le consentement de l'administrateur du régime (ces employés n'étant toutefois plus admissibles à de nouveaux octrois); éliminer de la clause antidilution une ambiguïté qui aurait pu autrement se traduire par une augmentation possible des frais liés aux options d'achat d'actions dans des cas de restructuration du capital-actions; et d'autres modifications sans importance visant à apporter des éclaircissements ou à rendre les régimes conformes aux récentes modifications apportées à la réglementation. Toutes ces modifications étaient de nature administrative et n'ont donc pas nécessité l'approbation des actionnaires en vertu des règles actuelles de la TSX.

La Banque offre-t-elle une aide financière aux participants pour l'achat d'actions en vertu des régimes d'options d'achat d'actions?

Oui. La Banque offre à tous les employés un avantage bancaire qu'ils peuvent utiliser pour acheter des actions aux termes des régimes et pour atteindre les exigences d'actionnariat. Cet avantage prend la forme d'un prêt à vue pour l'achat d'actions ordinaires de la Banque, plafonné au salaire de base de l'employé, à concurrence de 250 000 \$, dont le taux d'intérêt équivaut au taux de dividende des actions ordinaires de la Banque établi trimestriellement, à l'avance, et dont la durée et l'amortissement est de dix ans. Les hauts dirigeants n'ont pas droit à de tels prêts pour acheter des actions en vertu des régimes. Autrement, les prêts en vue d'acquiescer des actions ou de faciliter la levée d'options d'achat d'actions sont consentis aux conditions du marché.

LIGNES DIRECTRICES RELATIVES AUX OFFRES EXCÉDENTAIRES, À LA DILUTION ET AU TAUX D'ABSORPTION DES OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS

Le tableau ci-dessous résume le nombre total d'options d'achat d'actions octroyées à des dirigeants admissibles en décembre de chaque année dans le cadre du processus de fin d'année de la Banque.

Exercice	N ^{bre} d'options d'achat d'actions octroyées
Fin d'exercice 2006	1 543 672
Fin d'exercice 2005	1 889 628
Fin d'exercice 2004	2 152 760
Fin d'exercice 2003	2 394 876
Fin d'exercice 2002	3 875 400

Compte tenu des octrois de la fin d'exercice 2006, le rendement de la Banque par rapport au maximum prévu par les lignes directrices pour les offres excédentaires, la dilution et le taux d'absorption s'établit comme suit :

Taux	Description	Ligne directive	2006 réel	2005 réel	2004 réel	2003 réel	2002 réel
Offre excédentaire	Par offre excédentaire, on entend le total des options d'achat d'actions disponibles à des fins d'émission et des options d'achat d'actions en cours, divisé par le nombre total d'actions en circulation	10 % ou moins du nombre d'actions en circulation	4,18 %	4,66 %	5,76 %	6,49 %	7,15 %
Dilution	Par dilution, on entend le total des options d'achat d'actions en cours, divisé par le nombre total d'actions en circulation	Ciblée à 5 % ou moins, sans jamais dépasser 7,5 % du nombre d'actions en circulation	2,66 %	2,91 %	3,59 %	4,00 %	4,32 %
Taux d'absorption	Par taux d'absorption, on entend le total des options d'achat d'actions émises au cours d'un exercice, divisé par le nombre total d'actions en circulation	Moins de 1 % du nombre d'actions en circulation	0,21 %	0,27 %	0,33 %	0,36 %	0,62 %

CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Pour qu'il ait une incidence sur la rémunération des dirigeants, un changement de contrôle doit à la fois entraîner une opération qui est réputée être un changement de contrôle et il doit y avoir perte d'emploi dans les 24 mois qui suivent l'opération. Il se produit un changement de contrôle lorsque les actions comportant droit de vote en circulation de la Banque représentent moins de 50 % des droits de vote combinés de la nouvelle entité, ou lorsqu'il y a, ou devrait y avoir, un changement de 50 % ou plus des administrateurs de la Banque, ou encore lorsque le conseil considère qu'il existe d'autres circonstances justifiant l'application de la disposition relative à un changement de contrôle.

Aux termes des régimes de rémunération sous forme d'actions de la Banque décrits plus haut, si un participant est licencié sans motif dans les 24 mois qui suivent un changement de contrôle, i) toutes les options d'achat d'actions deviendront immédiatement acquises au moment de la cessation d'emploi et pourront être levées pendant 90 jours après la cessation d'emploi; ii) les unités d'actions subalternes et unités d'actions au rendement deviendront acquises et seront versées à la date d'échéance initiale; iii) les unités d'actions à acquisition conditionnelle non acquises deviendront acquises normalement et seront rachetables au licenciement; et iv) les unités d'actions différées et les unités à acquisition conditionnelle acquises seront rachetables au licenciement.

RENDEMENT DE LA BANQUE ET RÉMUNÉRATION

Lorsqu'il a approuvé l'ensemble des niveaux de capitalisation des régimes de rémunération par intéressement annuel pour 2006, le comité a tenu compte de la progression de 17,2 % du bénéfice net rajusté attribuable aux porteurs d'actions ordinaires (voir la note 1 du tableau ci-dessous), de l'amélioration des résultats au chapitre de la satisfaction de la clientèle ainsi que de certains autres indicateurs de rendement présentés dans le tableau qui suit. À partir de ce rendement, le comité a approuvé la capitalisation totale de la rémunération par intéressement annuelle, laquelle s'est établie à 5 % de moins qu'en 2005. La capitalisation du régime de rémunération par intéressement a augmenté en 2006 en raison d'une hausse du nombre des participants. Cette augmentation a été compensée par une diminution de la capitalisation du régime de rémunération au rendement en raison d'une diminution du nombre de participants.

Indicateurs du rendement en 2006	Objectif atteint	Résultats du GFBTD en 2006 ¹⁾
Aspects financiers		
• Dépasser le rendement total moyen pour les actionnaires des autres institutions bancaires ²⁾	×	Rendement du GFBTD : 20,3 %; rendement moyen des autres institutions bancaires : 22,7 %
• Augmenter le bénéfice par action de 7 % à 10 %	✓	Croissance de 13 %
• Accroître le profit économique	✓	Croissance de 23 %
Secteurs d'exploitation		
• Faire croître les revenus plus rapidement que les frais	✓	Écart de 5 % au niveau des taux de croissance
• Améliorer le profil de risque de la Banque (mesuré à l'aide d'un rendement des actifs pondérés en fonction des risques supérieur au rendement moyen des autres institutions financières)	✓	Rendement du GFBTD : 2,46 %; rendement moyen des autres institutions bancaires : 1,93 % ³⁾
• Investir dans les principales activités dans le but d'améliorer l'efficacité et l'efficacité	✓	Pour en savoir plus, voir la section « Analyse des secteurs d'exploitation » dans le rapport annuel de 2006 (pages 24 à 40)
Clients		
• Investir dans les principaux secteurs d'activité afin de relever la satisfaction des clients	✓	Pour en savoir plus, voir la section « Analyse des secteurs d'exploitation » dans le rapport annuel de 2006 (pages 24 à 40)
• Augmenter la proportion d'employés en contact avec les clients	✓	69 % des nouveaux employés (chiffre net) étaient en contact avec les clients, ce qui porte à 66,9 % le pourcentage d'employés de cette catégorie
• Accroître la satisfaction de la clientèle	✓	La cote de satisfaction de la clientèle est passée de 86,8 en 2005 à 87,4 en 2006
Employés		
• Élever la cote annuelle d'engagement des employés	✓	La cote d'engagement des employés est passée de 4,08 à l'automne 2005 à 4,12 à l'automne 2006 ⁴⁾
• Améliorer la satisfaction des employés en prenant les mesures suivantes :		Voir le Rapport sur les responsabilités 2006 du GFBTD (publié en mars 2007) pour plus d'information
– Être à l'écoute de nos employés	✓	
– Nous assurer de la diversité du personnel	✓	
– Offrir un milieu de travail sain, sécuritaire et flexible	✓	
– Offrir des salaires, des avantages sociaux et une rémunération au rendement concurrentiels	✓	
– Investir dans la formation et le perfectionnement	✓	
Collectivité		
• Appuyer nos collectivités par les moyens suivants :		Voir le Rapport sur les responsabilités 2006 du GFBTD (publié en mars 2007) pour plus d'information
– Promouvoir la santé et l'éducation des enfants	✓	
– Protéger et préserver l'environnement	✓	
– Faire du bénévolat auprès d'organismes de services sociaux	✓	
• Faire un don équivalant à au moins 1 % de notre bénéfice avant impôts au pays (moyenne de trois ans) à des organismes de bienfaisance et sans but lucratif	✓	1,3 %, ou 32,9 millions de dollars, en dons

Notes :

- 1) Les indicateurs de rendement qui comprennent une composante bénéfice sont fondés sur le bénéfice rajusté d'un exercice complet du GFBTD (sauf indication contraire) comme il est expliqué à la rubrique « Présentation de l'information financière de la Banque » à la page 12 du rapport annuel de 2006. Les résultats financiers de la Banque préparés conformément aux PCGR sont appelés des résultats « présentés ». La Banque utilise aussi le bénéfice « rajusté » (c.-à-d. les résultats présentés desquels sont retranchés les « éléments à noter », déduction faite des impôts) pour évaluer chacune de ses unités commerciales et mesurer le rendement global. Le bénéfice rajusté et les termes connexes ne sont pas des termes définis en vertu des PCGR et peuvent donc ne pas être comparables à des termes similaires utilisés par d'autres émetteurs. Voir à la page 13 du rapport annuel de 2006 le rapprochement des mesures non conformes aux PCGR. Pour les sociétés comparables, le bénéfice a été rajusté de façon comparable pour exclure des éléments non sous-jacents précis autres que l'incidence au premier trimestre de 2006 des réserves pour sinistres liés aux ouragans.
- 2) Le rendement total pour les actionnaires est mesuré annuellement.
- 3) La mesure du rendement des actifs pondérés en fonction des risques est en date du 31 octobre 2006.
- 4) La cote d'engagement des employés est établie d'après une échelle de 1 (faible) à 5 (élevé).

RENDEMENT ET RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION

Outre les indicateurs de rendement préétablis indiqués plus haut, le comité a aussi évalué le rendement de M. Clark par rapport à certains objectifs clés qui ont été convenus entre le chef de la direction et le conseil plus tôt dans l'exercice. Les objectifs visent un domaine d'intérêt stratégique pour le chef de la direction et l'équipe de la haute direction, dont bon nombre portent sur plusieurs exercices et sont essentiels pour que la Banque puisse continuer de maintenir une valeur à long terme pour les actionnaires.

Pour 2006, ces objectifs étaient notamment : i) poursuivre l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie de la Banque aux États-Unis; ii) achever le repositionnement des entreprises du secteur mondial des produits structurés au sein des services bancaires en gros et poursuivre une stratégie claire pour Valeurs Mobilières TD; iii) s'assurer que les initiatives de la Banque en matière de diversité soient bien établies et durables; iv) continuer d'accorder la priorité au développement des compétences sur le plan du leadership; et v) continuer de diminuer la complexité opérationnelle.

En 2006, la Banque a connu un autre exercice caractérisé par un solide rendement et a réalisé d'importants progrès stratégiques sous la direction de M. Clark. Dans le cadre de l'évaluation du rendement de M. Clark et de l'établissement de sa rémunération, le comité a été particulièrement satisfait du rendement des services bancaires personnels et commerciaux de la Banque au Canada, qui continue de dépasser celui de son groupe de référence en réalisant une croissance à deux chiffres pour un autre exercice; du maintien du solide rendement de son secteur de la gestion de patrimoine au pays, lequel a obtenu des résultats nettement supérieurs à la moyenne de son groupe de référence; des services bancaires en gros, lesquels ont terminé leurs activités de restructuration visant à réduire davantage notre risque; de l'opération réussie touchant TD Ameritrade; de notre rendement total pour les actionnaires de 20,3 %; et de l'obtention pour la deuxième année consécutive du premier rang dans le sondage Synovate pour l'ensemble du service à la clientèle et la satisfaction de la clientèle de la Banque. Le comité a aussi tenu compte du rendement de TD Banknorth qui a été en deçà des attentes. TD Banknorth a connu une année très difficile au sein du marché très concurrentiel et en constante évolution des États-Unis, ce qui a eu une incidence défavorable sur les résultats d'exploitation ainsi que sur le rendement des actions de la Banque.

Salaire de base

Le comité a comparé le salaire de base de M. Clark à celui de ses pairs et a conclu qu'aucun rajustement n'était nécessaire pour 2007. Le salaire de base de 1 500 000 \$ de M. Clark, lequel est entré en vigueur en janvier 2006, est supérieur à la médiane des banques canadiennes et du groupe de référence des États-Unis.

Rémunération par intéressement annuelle

Pour établir la rémunération par intéressement annuelle de M. Clark, le comité a pris en considération le solide rendement réalisé dans certains secteurs clés comme il est indiqué plus haut, ainsi que les résultats d'exploitation de TD Banknorth. La rémunération par intéressement annuelle de M. Clark compte tenu de l'ensemble des résultats de la Banque et des progrès réalisés par rapport à ses objectifs stratégiques a été établie à 2 094 000 \$. En fonction du rendement global de la Banque, le comité aurait pu décider d'augmenter l'intéressement versé à M. Clark à plus de 2 094 000 \$ en 2006. Toutefois, étant donné le rendement de TD Banknorth et son incidence sur les résultats de la Banque, le comité a été d'avis, avis que partageait M. Clark, qu'il convenait d'exercer son pouvoir discrétionnaire de diminution et a ainsi réduit la rémunération par intéressement annuelle de M. Clark au-dessous du montant de la rémunération par intéressement annuelle calculée. Pour 2006, M. Clark a reçu une rémunération par intéressement annuelle en espèces de 1 875 000 \$.

Rémunération sous forme d'actions

Le comité considère la rémunération sous forme d'actions comme un élément clé de la rémunération du chef de la direction permettant de faire coïncider les intérêts de celui-ci et ceux des actionnaires. Le total des options d'achat d'actions et des unités d'actions au rendement octroyées en décembre 2006, à l'égard de 2007, ont une valeur totale de 8 025 224 \$. Cet octroi est fondé sur le rendement de la Banque sous la direction de M. Clark et sur sa situation lui permettant de continuer de produire de solides résultats pour les actionnaires à des niveaux moindres de risque. La valeur totale est établie d'après la valeur nominale d'une action ordinaire de la Banque dans le cas des unités d'actions au rendement et d'une valeur Black-Scholes de la rémunération dans le cas des options d'achat d'actions, comme il est décrit plus haut à la rubrique « Évaluation de la rémunération des dirigeants ».

Rémunération directe totale

La rémunération directe totale de M. Clark, soit la somme de son salaire de base, de sa rémunération par intéressement annuelle et de sa rémunération sous forme d'actions, pour 2006 s'établit à 11 383 512 \$, ce qui la place au-dessus de la médiane du groupe de comparaison formé de banques canadiennes et de banques américaines, en reconnaissance de son rendement. Le comité s'estime satisfait que la Banque ait pu, sous la direction de M. Clark, réaliser de solides résultats en 2006 et qu'elle soit bien placée pour offrir une valeur à long terme pour les actionnaires et il a, par conséquent, jugé qu'il convenait de lui verser une rémunération supérieure à la médiane du marché.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA RÉMUNÉRATION SUR TROIS EXERCICES DE CHEF DE LA DIRECTION

W.E. Clark			
Président et chef de la direction			
	2006	2005	2004
	(\$)	(\$)	(\$)
Salaire de base annualisé	1 483 288	1 400 000	1 413 825
Intéressement annuel	1 875 000	1 750 000	3 000 000
Total en espèces	3 358 288	3 150 000	4 413 825
Unités d'actions au rendement	4 950 203	4 825 239	3 075 001
Options d'achat d'actions	3 075 021	3 075 000	3 075 008
Unités d'actions différées	—	—	1 000 000
Total des actions¹⁾	8 025 224	7 900 239	7 150 009
Rémunération directe totale	11 383 512	11 050 239	11 563 834
Coût annuel du service de la rente ²⁾	515 000	554 000	503 000
Autre rémunération ³⁾	98 576	132 485	99 775
Rémunération totale	11 997 088	11 736 724	12 166 609

Notes :

- 1) Les octrois au titre de la rémunération sous forme d'actions sont fondés sur la valeur implicite au moment de l'octroi, comme il est décrit plus haut à la rubrique « Évaluation de la rémunération des dirigeants ». La valeur finale des octrois au titre de la rémunération sous forme d'actions dépend en très grande partie de l'augmentation ou de la diminution future du cours des actions et, dans le cas des unités d'actions au rendement, du rendement total pour les actionnaires de la Banque par rapport à celui des autres grandes banques canadiennes de l'annexe I.
- 2) En plus du coût annuel du service de la rente indiqué ci-dessus, la Banque a dû honorer et poursuivre certaines obligations en matière de prestations de retraite envers M. Clark en raison de son contrat avec Services financiers CT inc. Le coût supplémentaire de la rente de retraite complémentaire résultant de l'engagement pris par Services financiers CT inc. s'établissait à 755 000 \$ en 2006, 516 000 \$ en 2005 et 493 000 \$ en 2004. La Banque avait également l'obligation de fournir à M. Clark une rente d'une durée garantie qui a remplacé une obligation accordée par Services financiers CT inc. pendant qu'il était président et chef de la direction. L'obligation s'établissait à 276 000 \$ en 2004 et a par la suite été convertie en une rente de retraite de valeur équivalente. Des unités d'actions différées supplémentaires ont été octroyées à M. Clark en 2004 en remplacement de l'augmentation de la rente d'une durée garantie. Les détails de cette entente sont présentés à la rubrique « Contrat de travail de M. Clark ».
- 3) L'autre rémunération comprend les avantages indirects et les primes d'assurance-vie temporaire payées par l'employeur comme il est indiqué dans le tableau récapitulatif de la rémunération, dans les colonnes « Autre rémunération annuelle » et « Toute autre rémunération ».

TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA RÉMUNÉRATION SUR TROIS EXERCICES DES AUTRES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION DÉSIGNÉS

R.E. Dorrance			
Co-président et chef de groupe, Services bancaires en gros			
	2006	2005	2004
	(\$)	(\$)	(\$)
Salaire de base annualisé	500 000	500 000	484 658
Intéressement annuel	2 625 000	1 501 250	2 250 000
Total en espèces	3 125 000	2 001 250	2 734 658
Unités d'actions au rendement	2 675 092	1 750 085	1 750 094
Options d'achat d'actions	1 700 020	1 750 010	1 750 021
Unités d'actions différées ⁴⁾	—	498 750	750 000
Total des actions¹⁾	4 375 112	3 998 845	4 250 115
Rémunération directe totale	7 500 112	6 000 095	6 984 773
Coût annuel du service de la rente	s.o.	s.o.	s.o.
Autre rémunération ²⁾	895	933	914
Rémunération totale	7 501 007	6 001 028	6 985 687

C.M. Johnston³⁾			
Vice-présidente à la direction et chef des finances			
	2006		
	(\$)		
Salaire de base annualisé	341 644		
Intéressement annuel	600 000		
Total en espèces	941 644		
Unités d'actions au rendement	900 110		
Options d'achat d'actions	600 043		
Unités d'actions différées	—		
Total des actions¹⁾	1 500 153		
Rémunération directe totale	2 441 797		
Coût annuel du service de la rente	194 488		
Autre rémunération ²⁾	14 670		
Rémunération totale	2 650 955		

F.J. Tomczyk			
Co-président, Activités de la société			
	2006	2005	2004
	(\$)	(\$)	(\$)
Salaire de base annualisé	501 374	501 374	502 748
Intéressement annuel	1 000 000	901 253	850 000
Total en espèces	1 501 374	1 402 627	1 352 748
Unités d'actions au rendement	1 100 000	800 008	900 018
Options d'achat d'actions	900 003	1 200 035	900 005
Unités d'actions différées ⁴⁾	700 000	698 747	350 000
Total des actions¹⁾	2 700 003	2 698 790	2 150 023
Rémunération directe totale	4 201 377	4 101 417	3 502 771
Coût annuel du service de la rente	203 189	147 000	135 000
Autre rémunération ²⁾	16 387	78 745	950
Rémunération totale	4 420 953	4 327 162	3 638 721

W.J. Ryan⁵⁾			
Président du conseil et chef de la direction, TD Banknorth			
	2006	2005	
	(\$ US)	(\$ US)	
Salaire de base annualisé	961 346	906 423	
Intéressement annuel	993 145	240 560	
Total en espèces	1 954 491	1 146 983	
Unités d'actions au rendement	712 597	7 314 774	
Options d'achat d'actions	—	1 829 175	
Unités d'actions différées	—	—	
Total des actions¹⁾	712 597	9 143 949	
Rémunération directe totale	2 667 088	10 290 932	
Coût annuel du service de la rente	425 900 ⁶⁾	388 000 ⁷⁾	
Autre rémunération ²⁾	86 111	1 268 278	
Rémunération totale	3 179 099	11 947 210	

Notes relatives au Tableau récapitulatif de la rémunération sur trois exercices des autres membres de la direction désignés :

- 1) Les octrois d'actions sont fondés sur la valeur implicite au moment de l'octroi, comme il est décrit plus haut à la rubrique « Évaluation de la rémunération des dirigeants ». La valeur finale des octrois d'actions dépend en très grande partie de l'augmentation ou de la diminution future du cours des actions et, dans le cas des unités d'actions au rendement, du rendement total pour les actionnaires de la Banque par rapport à celui des autres grandes banques canadiennes de l'annexe I, à l'exception des unités d'actions au rendement de M. Ryan qui sont liées à une cible de rendement en fonction de la croissance du bénéfice d'exploitation par action de TD Banknorth.
- 2) L'autre rémunération comprend les avantages indirects et les primes d'assurance-vie temporaire payées par l'employeur comme il est indiqué dans le tableau récapitulatif de la rémunération sous les colonnes « Autre rémunération annuelle » et « Toute autre rémunération ».
- 3) M^{me}. Johnston a commencé à occuper le poste de chef des finances et est devenue membre de la haute direction de la Banque le 1^{er} novembre 2005.
- 4) Représente la tranche de la rémunération annuelle par intéressement versée sous forme d'unités d'actions différées et d'unités d'actions à acquisition conditionnelle. Pour M. Tomczyk, le total comprend des unités d'actions à acquisition conditionnelle d'une valeur nominale de 400 000 \$ assorties d'une disposition d'acquisition sur quatre ans octroyées en 2006 et d'une valeur nominale de 400 000 \$ assorties d'une disposition d'acquisition sur cinq ans octroyées en 2005.
- 5) M. Ryan est devenu haut dirigeant de la Banque le 1^{er} mars 2005 au moment de l'acquisition par la Banque d'une participation majoritaire dans TD Banknorth. La rémunération de 2005 et 2006 de M. Ryan indiquée plus haut est fondée sur la période du 1^{er} novembre au 31 octobre.
- 6) La période du coût annuel du service de la rente pour M. Ryan s'étend du 1^{er} novembre 2005 au 31 octobre 2006. Le coût du service de la rente comprend le coût du service annuel du droit aux cotisations déterminées de M. Ryan, qui s'établissait à 29 900 \$ US pour cette période.
- 7) La période du coût annuel du service de la rente pour M. Ryan s'étend du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2004 conformément à la période visée dans la circulaire de procuration définitive de TD Banknorth datée du 20 avril 2005. Le coût du service de la rente exclut le coût annuel rattaché au droit à des cotisations déterminées de M. Ryan.

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

La déclaration de la rémunération de la haute direction décrite précédemment aux rubriques « Rendement et rémunération du chef de la direction » et « Tableau récapitulatif de la rémunération sur trois exercices des autres membres de la haute direction désignés » est présentée dans le but d'améliorer la clarté et de faciliter la compréhension. L'information présentée ci-dessous est prescrite par la réglementation.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA RÉMUNÉRATION

Nom et poste principal	Exercice	Rémunération annuelle			Rémunération à moyen/long terme				Toute autre rémunération ⁸⁾
		Salaire pour l'exercice (\$)	Intéressement annuel (\$)	Autre rémunération annuelle ²⁾ (\$)	Octrois		Versements		
					Titres faisant l'objet d'options/DPVA octroyés ³⁾ (n ^{bres})	Actions ou unités dont la revente est soumise à des restrictions ⁵⁾			
						UAR ⁶⁾	UAD ⁷⁾	Versements aux termes du RILT (\$)	
W.E. Clark Président et chef de la direction	2006	1 483 288 \$	1 875 000 \$ ¹⁾	75 174 \$	198 304 ⁴⁾	4 950 203 \$ ⁴⁾	—	—	23 402 \$
	2005	1 400 000 \$	1 750 000 \$	111 239 \$	213 472	4 825 239 \$	—	—	21 246 \$
	2004	1 413 825 \$	3 000 000 \$	78 310 \$	239 412	3 075 001 \$	1 000 000 \$	—	21 465 \$
R.E. Dorrance Co-président et chef de groupe, Services bancaires en gros	2006	500 000 \$	2 625 000 \$ ¹⁾	—	109 632 ⁴⁾	2 675 092 \$ ⁴⁾	—	—	895 \$
	2005	500 000 \$	1 501 250 \$	—	121 488	1 750 085 \$	498 750 \$	—	933 \$
	2004	484 658 \$	2 250 000 \$	—	136 252	1 750 094 \$	750 000 \$	—	914 \$
C.M. Johnston ⁹⁾ Vice-présidente à la direction et chef des finances	2006	341 644 \$	600 000 \$ ¹⁾	14 065 \$	38 696 ⁴⁾	900 110 \$ ⁴⁾	—	—	605 \$
F.J. Tomczyk Co-président, Activités de la société	2006	501 374 \$	1 000 000 \$ ¹⁾	15 488 \$	58 040 ⁴⁾	1 100 000 \$ ⁴⁾	700 000 \$	—	899 \$
	2005	501 374 \$	901 253 \$	77 808 \$	83 308	800 008 \$	698 747 \$	—	937 \$
	2004	502 748 \$	850 000 \$	—	70 072	900 018 \$	350 000 \$	—	950 \$
W.J. Ryan ¹⁰⁾ Président du conseil et chef de la direction, TD Banknorth	2006	961 346 \$ US	993 145 \$ US	76 211 \$ US	—	712 597 \$ US ¹¹⁾	—	—	9 900 \$ US ¹³⁾
	2005	906 423 \$ US	240 560 \$ US	—	217 500	7 314 774 \$ US ¹¹⁾	—	6 260 440 \$ US ¹²⁾	1 268 278 \$ US ¹³⁾

Notes relatives au Tableau récapitulatif de la rémunération :

- 1) Octroyé à l'égard du rendement de 2006.
- 2) La Banque a choisi de présenter dans cette colonne les avantages accessoires de chaque membre de la haute direction désigné à moins que leur valeur globale ne soit inférieure à 10 000 \$, et non à 50 000 \$ comme il est exigé. En 2006, les montants pour M. Clark, M^{me} Johnston, M. Tomczyk et M. Ryan comprennent des frais de services de transport totalisant respectivement 57 473 \$, 14 065 \$, 7 775 \$ et 56 795 \$ US. Les montants indiqués pour M. Clark, M. Tomczyk et M. Ryan comprennent aussi des frais d'adhésion à des clubs totalisant respectivement 16 320 \$, 7 713 \$ et 12 115 \$ US. En 2005, le montant indiqué pour M. Clark comprend des frais d'adhésion à des clubs totalisant 26 321 \$ et des frais de service de transport totalisant 84 517 \$, et le montant indiqué pour M. Tomczyk comprend des frais d'adhésion à des clubs (y compris des frais d'adhésion de nouveau membre) totalisant 61 443 \$ et des frais de service de transport totalisant 16 365 \$. En 2004, le montant indiqué pour M. Clark comprend des frais d'adhésion à des clubs totalisant 23 329 \$ et des frais de service de transport totalisant 53 372 \$. L'avantage imposable correspondant est engagé pour les montants indiqués. Pour tous les exercices, la valeur des avantages indirects et autres de M. Dorrance est inférieure à 10 000 \$.
- 3) Les unités correspondent à des options d'achat d'actions, qui sont octroyées en fonction de leur juste valeur, sauf les unités de 2005 de M. Ryan, qui correspondent à des options d'achat d'actions de TD Banknorth. La juste valeur des options octroyées est estimée à la date de l'octroi au moyen d'un modèle d'évaluation Black-Scholes de la rémunération et d'hypothèses pour les variables suivantes : i) taux d'intérêt sans risque, ii) durée de vie prévue de l'option, iii) volatilité prévue du cours des actions, iv) et taux de dividende prévu des actions.
- 4) Sauf indication contraire, les options d'achat d'actions ont été octroyées le 14 décembre 2006 à l'égard de l'exercice 2007 et les unités d'actions au rendement ont été octroyées le 7 décembre 2006 à l'égard de l'exercice 2007.
- 5) Les chiffres du tableau ci-dessus indiquent la valeur à la date de l'octroi. Le nombre et la valeur totale de toutes les unités d'actions pour tous les membres de la haute direction désignés en date du 29 décembre 2006 s'établissent comme suit :

Nom	UAR / UAS			UAD		Total	
	N ^{bres} initial d'unités	N ^{bres} d'unités +/- rajustement selon le rendement	Valeur le 29 déc. 2006	N ^{bres} d'unités	Valeur le 29 déc. 2006	N ^{bres} d'unités	Valeur le 29 déc. 2006
W.E. Clark	216 825	3 943	15 391 945 \$	479 293	33 416 308 \$	700 061	48 808 253 \$
R.E. Dorrance	104 562	2 244	7 446 514 \$	38 154	2 660 697 \$	144 960	10 106 611 \$
C.M. Johnston	58 932	642	4 153 499 \$	27 216	1 897 500 \$	86 790	6 050 999 \$
F.J. Tomczyk	47 997	1 154	3 426 808 \$	60 712	4 232 841 \$	109 863	7 659 648 \$
W.J. Ryan	213 827	(11 035)	10 260 806 \$ US	—	—	202 792	10 260 806 \$ US

Les unités d'actions différées de M. Clark comprennent 170 000 unités qui lui ont été octroyées dans le cadre de modifications apportées à son contrat de travail tel qu'il est décrit à la rubrique « Convention de retraite de M. Clark ».

Notes relatives au Tableau récapitulatif de la rémunération (suite) :

Les titres détenus par M. Ryan comprennent des unités d'actions au rendement de TD Banknorth, des unités d'actions subalternes de TD Banknorth et des unités d'actions au rendement de la Banque.

Sauf pour M. Ryan, les valeurs indiquées ci-dessus sont calculées aux fins du présent tableau selon le cours de clôture à la TSX des actions ordinaires de la Banque TD le 29 décembre 2006, soit 69,72 \$. Le cours de clôture de 59,87 \$ US des actions ordinaires de la Banque au NYSE le 29 décembre 2006 et le cours de clôture de 32,28 \$ US des actions ordinaires de TD Banknorth au NYSE le 29 décembre 2006 ont servi au calcul des valeurs pour M. Ryan.

- 6) Sauf pour l'octroi de 2005 de M. Ryan, pour lequel les détails sont donnés à la note 11, ces unités comportent un objectif de rendement lié à la croissance du profit économique pour les unités octroyées avant décembre 2005, et au rendement total pour les actionnaires pour les unités octroyées depuis décembre 2005. Toutes les unités sont rachetées au troisième anniversaire de la date d'octroi, et aucun équivalent de dividende n'est versé sur ces unités. Le paiement est fondé sur la moyenne des cours extrêmes des actions ordinaires de la Banque 20 jours de Bourse avant la date d'échéance.
- 7) Représente la tranche de la rémunération annuelle par intéressement versée sous forme d'unités d'actions différées et d'unités d'actions à acquisition conditionnelle. Le total pour M. Tomczyk comprend des unités d'actions à acquisition conditionnelle d'une valeur nominale de 400 000 \$ assorties d'une disposition d'acquisition sur quatre ans octroyées en 2006 et d'une valeur nominale de 400 000 \$ assorties d'une disposition d'acquisition sur cinq ans octroyées en 2005. Des équivalents de dividendes sont versés sur ces unités. Sous réserve des dispositions d'acquisition, les unités sont rachetables seulement après le départ à la retraite ou la cessation d'emploi.
- 8) Sauf pour M. Ryan (voir la note 13), tous les montants indiqués dans cette colonne tiennent compte des primes et des taxes de vente provinciales applicables payées par la Banque pour l'assurance-vie temporaire de chaque membre de la haute direction désigné. Le contrat de travail de M. Clark prévoit une garantie d'assurance-vie temporaire supplémentaire devant être payée par la Banque.
- 9) M^{me} Johnston a commencé à occuper le poste de chef des finances et est devenue dirigeante de la Banque le 1^{er} novembre 2005.
- 10) M. Ryan est devenu membre de la direction de la Banque le 1^{er} mars 2005 à la réalisation de l'acquisition par la Banque d'une participation majoritaire dans TD Banknorth. La rémunération de 2005 et 2006 de M. Ryan indiquée plus haut est fondée sur une période qui va du 1^{er} novembre au 31 octobre.
- 11) Des unités d'actions au rendement de TD Banknorth ont été octroyées à M. Ryan le 1^{er} janvier 2006. En 2005, des unités d'actions au rendement de TD Banknorth, des unités d'actions subalternes de TD Banknorth et des unités d'actions au rendement de la Banque ont été octroyées à M. Ryan. Toutes les unités d'actions au rendement octroyées à M. Ryan comprennent un objectif de rendement lié à la croissance du bénéfice d'exploitation par action de TD Banknorth. Toutes les unités sont rachetées au troisième anniversaire de la date d'octroi, et aucun équivalent de dividendes n'est versé sur ces unités.
- 12) Représente des gratifications en espèces à long terme devancées faites aux termes de la disposition relative à un changement de contrôle du régime d'intéressement des dirigeants de Banknorth dans le cadre de l'acquisition par la Banque TD d'une participation majoritaire dans TD Banknorth, lesquelles ont été versées en décembre 2004.
- 13) Pour 2006, les cotisations équivalentes de TD Banknorth aux termes de son régime 401(k). Le montant de 2005 comprend une prime forfaitaire d'un montant de 1 260 000 \$ US payée par TD Banknorth pour l'achat et la remise à M. Ryan d'une police d'assurance-vie entière de 5 000 000 \$ US.

OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS/DPVA OCTROYÉS AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE CIVILE TERMINÉE

Nom	Titres faisant l'objet d'options/DPVA octroyés ¹⁾	% du total des options/DPVA octroyés aux employés au cours de l'année civile ²⁾	Prix de levée/d'exercice ou de base (\$/titre)	Cours des titres sous-jacents aux options/DPVA à la date de l'octroi (\$/titre)	Date d'expiration des octrois
W.E. Clark	198 304	12,8%	67,42 \$	67,42 \$	14 décembre 2013
R.E. Dorrance	109 632	7,1 %	67,42 \$	67,42 \$	14 décembre 2013
C.M. Johnston	38 696	2,5 %	67,42 \$	67,42 \$	14 décembre 2013
F.J. Tomczyk	58 040	3,8 %	67,42 \$	67,42 \$	14 décembre 2013
W.J. Ryan	—	—	s.o.	s.o.	s.o.

Notes :

- 1) Les options d'achat d'actions ont été octroyées le 14 décembre 2006 à l'égard d'actions ordinaires de la Banque. Les options d'achat d'actions deviennent acquises à raison de 25 % par année pour chacune des quatre premières années de la durée. Les unités correspondent à des options d'achat d'actions, qui sont octroyées en fonction de leur juste valeur. La juste valeur des options octroyées est estimée à la date de l'octroi au moyen d'un modèle d'évaluation Black-Scholes de la rémunération et d'hypothèses pour les variables suivantes : i) taux d'intérêt sans risque, ii) durée de vie prévue de l'option d'achat d'actions, iii) volatilité prévue du cours des actions de la Banque, iv) et taux de dividende prévu des actions de la Banque.
- 2) Pourcentage des options totales octroyées à des employés de la Banque pour acheter des actions ordinaires de la Banque.

TOTAL DES OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS LEVÉES/DPVA EXERCÉS AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE CIVILE TERMINÉE ET VALEUR DES OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS/DPVA EN FIN D'ANNÉE CIVILE

Nom	Titre acquis à la levée/ à l'exercice (n ^{bre})	Valeur totale réalisée (\$)	Options non levées/ DPVA non exercés en fin d'année civile (n ^{bre})		Valeur des options non levées/ DPVA non exercés en jeu en fin d'année civile (\$)	
			Susceptibles de levée ou d'exercice	Non susceptibles de levée ou d'exercice	Susceptibles de levée ou d'exercice	Non susceptibles de levée ou d'exercice
W.E. Clark	—	—	2 060 808 ¹⁾	549 392 ¹⁾	64 031 683 \$ ¹⁾²⁾	6 494 340 \$ ¹⁾²⁾
R.E. Dorrance	—	—	452 895 ¹⁾	308 476 ¹⁾	13 083 762 \$ ¹⁾²⁾	3 660 750 \$ ¹⁾²⁾
C.M. Johnston	—	—	29 880 ¹⁾	89 404 ¹⁾	496 565 \$ ¹⁾²⁾	787 597 \$ ¹⁾²⁾
F.J. Tomczyk	—	—	336 372 ¹⁾	173 660 ¹⁾	9 961 284 \$ ¹⁾²⁾	1 972 856 \$ ¹⁾²⁾
W.J. Ryan	—	—	1 164 725 ³⁾	145 725 ³⁾	2 157 376 \$ US ³⁾⁴⁾	376 942 \$ US ³⁾⁴⁾

Notes :

- Options d'achat d'actions visant des actions ordinaires de la Banque TD.
- Le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le 29 décembre 2006 s'établissait à 69,72 \$.
- Options d'achat d'actions visant des actions ordinaires de TD Banknorth.
- Le cours de clôture des actions ordinaires de TD Banknorth au NYSE le 29 décembre 2006 s'établissait à 32,28 \$ US.

EXIGENCES D'ACTIONNARIAT

Les exigences d'actionnariat de la Banque présentées ci-dessous visent à rapprocher les intérêts des dirigeants de la Banque et ceux des actionnaires et elles sont parmi les plus élevées du marché. De plus, le chef de la direction est tenu de remplir l'exigence d'actionnariat pendant deux ans après son départ à la retraite. Les chefs de groupe, les co-présidents, les co-présidents suppléants et les vice-présidents à la direction ainsi que le co-président et chef de groupe, Services bancaires en gros doivent remplir leur exigence d'actionnariat pendant encore un an après leur départ à la retraite. Cette exigence permet de faire en sorte que les dirigeants veillent à trouver une relève compétente et que la Banque soit encore en meilleure position au moment où ils prennent leur retraite.

Titre	Exigence d'actionnariat (EA)	Années pour remplir l'EA
Chef de la direction	10x salaire de base	3
Chef de groupe/Co-président/Co-président suppléant/Vice-président à la direction	6x salaire de base	3
Co-président et chef de groupe, Services bancaires en gros	1x rémunération directe totale cible	3
Premier vice-président	2x salaire de base	5
Vice-président	1,5x salaire de base	5
Présidents/Co-présidents, Services bancaires en gros	4x salaire de base	5
Directeurs généraux, Services bancaires en gros	2x salaire de base	5

EXIGENCES D'ACTIONNARIAT ET ACTIONNARIAT RÉEL DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION DÉSIGNÉS EN FIN D'ANNÉE CIVILE

L'actionnariat exigé et réel est décrit ci-dessous pour le chef de la direction et les autres membres de la haute direction désignés. Toutes les formes de titres de participation détenus par les dirigeants sont prises en compte au titre de l'exigence d'actionnariat à l'exception des options d'achat d'actions (acquises et non acquises).

Nom	Politique relative à l'exigence d'actionnariat		Actionnariat réel des membres de la haute direction désignés au 29 décembre 2006 ¹⁾			Propriété en multiples du salaire	
	Poste occupé à la Banque	Multiple du salaire	Titres détenus directement et rémunération différée ²⁾	Sous réserve d'acquisition ³⁾	Propriété totale	D'après les titres détenus directement et la rémunération différée seulement	D'après la propriété totale
W.E. Clark	Président et chef de la direction	10x salaire de base	26 258 685 \$	22 920 705 \$	49 179 390 \$	17,5	32,8
R.E. Dorrance	Co-président et chef de groupe, Services en gros	1x rémunération directe totale cible ⁴⁾	15 541 184 \$	7 446 514 \$	22 987 698 \$	2,2	3,3
C.M. Johnston	Vice-président à la direction/ co-président/ chef de groupe	6x salaire de base	1 956 865 \$	4 153 499 \$	6 110 364 \$	5,6	17,5
F.J. Tomczyk			4 937 182 \$	4 323 188 \$	9 260 370 \$	9,8	18,5
W.J. Ryan			3 197 440 \$ US	10 260 806 \$ US	13 458 246 \$ US	3,3	13,8 ⁵⁾

Notes :

- 1) Le cours de clôture à la TSX des actions ordinaires de la Banque le 29 décembre 2006 était de 69,72 \$. Le cours de clôture au NYSE des actions ordinaires de la Banque était de 59,87 \$ US et celui des actions de TD Banknorth le 29 décembre 2006 était de 32,28 \$ US.
- 2) Comprennent tous les titres détenus directement et les unités d'actions différées sans obligation d'acquisition, au 29 décembre 2006.
- 3) Comprend les unités d'actions subalternes, unités d'actions au rendement et unités d'actions à acquisition conditionnelle décrites plus haut à la rubrique « Volets de la rémunération totale des dirigeants ». Dans le cas de M. Ryan, comprend également les unités d'actions octroyées aux termes des régimes de TD Banknorth.
- 4) Le multiple de M. Dorrance correspond au multiple de sa rémunération directe totale cible (salaire de base plus prime au rendement annuelle plus rémunération sous forme d'actions à moyen/long terme) qui excède six fois son salaire de base au 29 décembre 2006.
- 5) Représente les titres de la Banque et les titres de TD Banknorth que détient M. Ryan. Lorsque seule la propriété réelle de titres de la Banque TD de M. Ryan est prise en compte, sa propriété réelle représente 9,8 fois son salaire de base au 29 décembre 2006.

CONVENTIONS DE RETRAITE**CONVENTIONS DE RETRAITE DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION DÉSIGNÉS**

La convention de M. Clark est expliquée à la rubrique « Convention de retraite de M. Clark ». M. Dorrance ne participe pas au régime de pension agréé ni au régime complémentaire de retraite de la Banque. M. Ryan participe au régime de retraite à prestations déterminées agréé et aux régimes complémentaires de retraite de TD Banknorth expliqués ci-après à la rubrique « Conventions de travail des autres membres de la haute direction désignés ».

Les autres membres de la haute direction désignés de la Banque participent au régime de pension agréé de la Banque (le « régime TD ») et à un régime complémentaire qui comptera pour la majeure partie du service de leur rente de retraite. Des prestations annuelles complémentaires de retraite sont payables à l'âge de 63 ans. Ces prestations complémentaires de retraite correspondent au plus élevé entre :

- 2 % de la moyenne du salaire et de la rémunération par intéressement des cinq dernières années (à concurrence de 120 % du salaire à la fin de l'exercice) par année de service jusqu'à concurrence de 30 années; et
- 2 % du salaire moyen des cinq dernières années par année de service jusqu'à concurrence de 35 années,

moins 2 111,11 \$ pour chaque année de service dans le régime TD, déduction faite d'un rajustement au titre des prestations du Régime de pensions du Canada et, dans le cas de M. Tomczyk, moins 1 722,22 \$ pour chaque année de service antérieure au 23 décembre 2002. Toutes les prestations de retraite dont le paiement provient du régime complémentaire et du régime TD sont payables la vie durant. Au décès du membre de la haute direction désigné, des prestations réduites continuent d'être versées au conjoint survivant.

Aux fins du calcul de la rente complémentaire, aux termes d'une entente spéciale, cinq années de service supplémentaires et deux années de service pour chacune de ses dix premières années de service ont été accordées à M^{me} Johnston au moment où elle a été engagée.

TABLEAU DU RÉGIME DE RETRAITE

Le tableau suivant fait état des prestations annuelles complémentaires de retraite payables à l'âge de 63 ans pour les différents niveaux de gains et différentes combinaisons d'années de services indiqués.

Gains moyens de fin de carrière	Années de service				
	15	20	25	30	35
500 000 \$	113 990 \$	151 986 \$	189 983 \$	227 980 \$	215 977 \$
750 000 \$	188 990 \$	251 986 \$	314 983 \$	377 980 \$	365 977 \$
1 000 000 \$	263 990 \$	351 986 \$	439 983 \$	527 980 \$	515 977 \$
1 250 000 \$	338 990 \$	451 986 \$	564 983 \$	677 980 \$	665 977 \$
1 500 000 \$	413 990 \$	551 986 \$	689 983 \$	827 980 \$	815 977 \$
1 750 000 \$	488 990 \$	651 986 \$	814 983 \$	927 980 \$	915 977 \$
2 000 000 \$	563 990 \$	751 986 \$	939 983 \$	927 980 \$	915 977 \$

CONVENTION DE RETRAITE DE M. CLARK

Le contrat de travail de M. Clark prévoit une rente de retraite à vie calculée en fonction de la moyenne annuelle du salaire le plus élevé de M. Clark sur une période de 36 mois consécutifs ainsi que d'un pourcentage variable qui tient compte de l'âge qu'aura M. Clark au moment où il quittera la Banque. La rente de retraite estimative de M. Clark se compose d'une rente complémentaire calculée au même titre que si M. Clark participait à la convention de retraite complémentaire de TD, comme il est décrit plus haut (la « convention de retraite TD »); une rente complémentaire additionnelle résultant des conventions de retraite que Services financiers CT inc. s'est engagée à offrir à M. Clark (la « convention de retraite CT »); et d'une rente complémentaire supplémentaire découlant de l'abandon de la rente d'une durée garantie, comme il est décrit à la section qui suit intitulée « Contrat de travail de M. Clark ».

Si l'on suppose que le salaire de 2006 de M. Clark demeure inchangé jusqu'à son départ à la retraite à l'âge de 63 ans, sa rente annuelle aux termes de la convention de retraite TD serait de 1 000 000 \$. De plus, M. Clark a droit à 818 000 \$ aux termes de la convention de retraite CT et à une rente supplémentaire de 670 500 \$ attribuable à l'ancienne entente

relative à une rente d'une durée garantie. Ces montants tiennent compte d'une rente annuelle de 2 111,11 \$ provenant du régime TD pour chaque année de service après le 18 août 2002 et de la rente qui pourrait provenir du compte du régime de retraite à cotisations déterminées de M. Clark aux termes du régime de retraite agréé d'Hypothèques Trustco Canada pour ses années de service avant le 19 août 2002, lequel avait une valeur de 487 042 \$ le 31 octobre 2006.

À l'âge de 63 ans, M. Clark comptera 19 années de service aux fins de sa rente de retraite provenant de la convention de retraite TD et de la convention de retraite CT, et 7,8 années de service aux fins de sa rente de retraite provenant du régime de retraite TD. Les prestations de retraite sont payables à l'âge de 63 ans jusqu'au décès, puis elles continuent dès lors d'être versées sans réduction à la conjointe de M. Clark jusqu'au décès de celle-ci.

Le tableau suivant ventile le total du coût afférent au service et des obligations en matière de prestations de retraite constituées dans le cadre des conventions de retraite actuelles de M. Clark.

OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE PRESTATIONS DE RETRAITE CONSTITUÉES AU CHEF DE LA DIRECTION

	Coût afférent au service pour 2006 ⁽¹⁾⁽²⁾⁽⁴⁾	Obligations en matière de prestations de retraite constituées au 31 octobre 2006 ⁽¹⁾⁽³⁾⁽⁴⁾	Années de service décomptées au 31 octobre 2006	Âge normal de la retraite
W.E. Clark				
Convention de retraite TD	515 000 \$	10 650 000 \$	15,0	63
Convention de retraite CT	755 000 \$	9 155 000 \$	15,0	63
Autre rémunération de CT	—	7 613 000 \$	s.o.	63

Note :

Se reporter aux notes de bas de tableau 1), 2), 3) et 4) du tableau « Obligations en matière de prestations de retraite constituées aux membres de la haute direction désignés » ci-après.

CONVENTIONS DE RETRAITE DES AUTRES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION DÉSIGNÉS

La prestation de retraite annuelle estimative payable à M. Tomczyk s'établit à 436 300 \$. Cette estimation tient compte des montants payables aux termes des régimes complémentaires de retraite et des régimes agréés à cotisations déterminées auxquels M. Tomczyk participe et exclut les montants payables aux termes des régimes agréés à cotisations déterminées. En plus de la rente de retraite annuelle estimative ci-dessus, M. Tomczyk a droit à la valeur de son compte du régime de retraite à cotisations déterminées aux termes du régime de pension agréé d'Hypothèques Trustco Canada à l'égard de ses années de service antérieures au 19 août 2002, lesquelles avaient une valeur de 119 580 \$ au 31 octobre 2006.

La prestation de retraite annuelle estimative payable à M^{me} Johnston s'établit à 420 500 \$. Cette estimation comprend les montants payables aux termes de tous les régimes de retraite complémentaires et régimes agréés à prestations déterminées auxquels M^{me} Johnston participe.

La prestation de retraite annuelle estimative payable à M. Ryan s'établit à 1 210 000 \$ US. Cette estimation comprend les montants payables aux termes de tous les régimes complémentaires et régimes agréés à prestations déterminées auxquels M. Ryan participe, et exclut les montants payables aux termes des régimes à cotisations déterminées. En plus de la prestation de retraite annuelle estimative ci-dessus, M. Ryan a droit à la valeur de son compte du régime de retraite à cotisations déterminées aux termes du régime 401(k) agréé de TD Banknorth, lequel avait une valeur de 3 229 065 \$ US au 31 octobre 2006. La rente de retraite de M. Ryan prévoit une déduction qui pourrait être compensée par le solde de ses cotisations déterminées, en supposant un rendement de 8 % des comptes de placement des cotisations déterminées.

Les rentes estimatives sont calculées en supposant que le salaire et la rémunération par intéressement actuels demeurent inchangés jusqu'à la retraite et en fonction du nombre d'années de service prévues jusqu'à l'âge normal de la retraite.

D'autres détails pertinents pour chaque membre de la haute direction désigné participant sont indiqués dans le tableau ci-dessous, y compris les obligations en matière de prestations de retraite constituées.

OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE PRESTATIONS DE RETRAITE CONSTITUÉES AUX MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION DÉSIGNÉS

Nom	Coût afférent au service 2006 ⁽¹⁾⁽²⁾⁽⁴⁾	Obligations en matière de prestations de retraite constituées au 31 octobre 2006 ⁽¹⁾⁽³⁾⁽⁴⁾	Âge au 31 octobre 2006	Années de service décomptées au 31 octobre 2006 ⁽⁵⁾	Âge normal de la retraite
C.M. Johnston	194 488 \$	1 125 331 \$	48	10,5	63
F.J. Tomczyk	203 189 \$	1 761 949 \$	51	8,8	63
W.J. Ryan ⁽⁶⁾	425 900 \$ US	12 957 100 \$ US	63	23	65

Notes :

- 1) Comprend les montants payables aux termes des régimes complémentaires de retraite et des régimes enregistrés ou agréés auxquels le membre de la haute direction désigné participe.
- 2) Le coût afférent au service correspond à la valeur de rente prévue accumulée au cours de la période de référence d'un an.
- 3) Les obligations en matière de prestations de retraite constituées correspondent à la valeur de la rente prévue accumulée pour les services rendus à la fin de la période de référence.
- 4) Dans le cas de M. Clark, de M. Tomczyk et de M^{me} Johnston, les valeurs indiquées ont été calculées en fonction des mêmes hypothèses actuarielles qui ont servi à l'établissement des obligations en matière de prestations de retraite et des charges de retraite indiquées à la note 15 des états financiers consolidés de 2006 de la Banque, et, dans le cas de M. Ryan, indiquées à la note 24 des états financiers consolidés de TD Banknorth Inc. compris à la rubrique 8 de son rapport annuel sur formulaire 10-K pour l'exercice terminé le 31 décembre 2005, déposé auprès de la SEC le 13 mars 2006.
- 5) Représentent les années de service décomptées pour les régimes complémentaires de retraite du membre de la haute direction désigné, dont provient la plus grande partie de la prestation de retraite. Les années de service décomptées pour le régime agréé s'établissent à 3,8 ans pour M. Tomczyk, 2,5 ans pour M^{me} Johnston et 17,5 ans pour M. Ryan.
- 6) La prestation de M. Ryan a été calculée en date du 31 octobre 2006 aux fins d'uniformisation avec la période de référence de la Banque. Le 1^{er} mars 2005, parallèlement à l'acquisition par la Banque d'une participation majoritaire dans TD Banknorth, M. Ryan s'est vu octroyer un droit à pension futur supplémentaire décrit à la page 32 de la circulaire de sollicitation de procurations définitive de TD Banknorth datée du 30 mars 2006, page qui est intégrée aux présentes par renvoi, comme il est décrit à la rubrique « Contrat de travail de M. Ryan » ci-après.

Les prestations de retraite annuelles estimatives, le coût afférent au service et les obligations en matière de prestations de retraite constituées pour les membres de la haute direction désignés sont des montants estimatifs fondés sur des hypothèses et ne sont pas à ce titre nécessairement comparables aux montants analogues divulgués par d'autres émetteurs, et peuvent éventuellement changer en raison d'un certain nombre de facteurs, notamment des modifications aux hypothèses et à la rémunération.

CONTRATS DE TRAVAIL DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION DÉSIGNÉS

CONTRAT DE TRAVAIL DE M. CLARK

Le contrat de travail actuel de M. Clark avec la Banque a pris effet le 20 décembre 2004. Ce contrat comporte trois volets :

1. 170 000 unités d'actions différées qui remplacent en partie une rente d'une durée garantie prévue dans son contrat de travail initial conclu à son entrée en fonction à la Banque en 2000. La rente d'une durée garantie a été accordée afin d'honorer un engagement antérieur pris par Services financiers CT inc. Contrairement à la rente d'une durée garantie, dont la croissance de valeur était garantie, les unités d'actions différées, dont la valeur est tributaire du rendement financier de la Banque, visent à reproduire la valeur de la rente d'une durée garantie si la Banque réalise un rendement total pour les actionnaires composé annuel de 10 % d'ici à ce que M. Clark atteigne l'âge de 63 ans. Ce volet de sa rémunération se rapproche ainsi nettement des intérêts des actionnaires de la Banque. Les unités d'actions différées deviennent acquises chaque année à partir de maintenant jusqu'à ce que M. Clark atteigne l'âge de 63 ans : 22 % à compter du 1^{er} juin 2005; 41 % à compter du 1^{er} juin 2006; 59 % à compter du 1^{er} juin 2007; 74 % à compter du 1^{er} juin 2008; 88 % à compter du 1^{er} juin 2009; et 100 % à compter du 1^{er} juin 2010, l'année du 63^e anniversaire de M. Clark.
2. Une rente additionnelle de valeur équivalente à celle de la tranche de la rente d'une durée garantie que M. Clark avait accumulée au 10 octobre 2004. Payable à l'âge de 63 ans, cette rente additionnelle est comprise dans la rubrique « Convention de retraite de M. Clark » plus haut.
3. Une entente en cas de licenciement sans motif valable, laquelle prévoit les avantages suivants :
 - a. une indemnité de cessation d'emploi représentée par une somme en espèces (se composant du salaire de base et de la rémunération par intéressement annuelle), pour une période égale au moindre entre 30 mois et la durée restante jusqu'à son 63^e anniversaire. La rémunération par intéressement annuelle correspondra au plus élevé entre sa rémunération annuelle par intéressement moyenne versée au cours des trois années antérieures et la rémunération par intéressement annuelle cible à la date de la cessation d'emploi.
 - b. les prestations de retraite complémentaires décrites à la rubrique « Conventions de retraite de M. Clark ».
 - c. le montant acquis représenté par les 170 000 unités d'actions différées décrites plus haut.

Aux termes de son contrat de travail, M. Clark est tenu d'honorer des engagements de non-concurrence et de non-sollicitation, sous peine d'une réduction, voire, dans certains cas, de la perte des sommes par ailleurs payables aux termes de ce contrat.

CONTRAT DE TRAVAIL DE M^{ME} JOHNSTON

En cas de licenciement sans motif valable, le contrat de travail que M^{me} Johnston a conclu avec la Banque lui donne droit à une indemnité de cessation d'emploi se composant de ce qui suit :

1. Un montant correspondant à 24 mois de son salaire de base et de sa rémunération par intéressement annuelle. La rémunération par intéressement annuelle est calculée d'après la moyenne de la rémunération par intéressement annuelle réelle des trois exercices précédents qu'elle a reçue.
2. La rémunération par intéressement annuelle calculée au prorata de l'année travaillée si la cessation d'emploi survient au milieu de l'année.

CONTRAT DE TRAVAIL DE M. TOMCZYK

En cas de démission, de départ à la retraite ou de licenciement de M. Tomczyk, le contrat de travail qu'il a conclu avec la Banque lui donne droit à ce qui suit :

1. un paiement forfaitaire de 120 000 \$. Ce montant était déjà prévu aux termes d'un contrat qu'il avait auparavant conclu pendant qu'il était employé par Services financiers CT inc.
2. Le paiement d'une rente d'une durée garantie établi en fonction d'un montant d'indexation fondé sur la date à laquelle il quitte la Banque. En date du 1^{er} février 2007, la rente de durée garantie annuelle est de 230 000 \$. Elle augmente de 3,39 % par année à compter du 1^{er} février 2007 jusqu'à la date à laquelle il cesse de travailler pour la Banque. Les paiements débutent le premier du mois qui suit la date à laquelle son emploi prend fin et ils sont payables pour une durée garantie de 15 ans.

CONTRAT DE TRAVAIL DE M. RYAN

M. Ryan est devenu haut dirigeant de la Banque le 1^{er} mars 2005 au moment de l'acquisition par la Banque d'une participation majoritaire dans TD Banknorth. Le contrat de travail de M. Ryan avec la Banque et TD Banknorth prévoit que, pendant la période de cinq ans suivant la réalisation de l'acquisition, M. Ryan sera employé par TD Banknorth et il siègera au conseil d'administration et sera co-président de la Banque.

Le contrat de travail et les ententes de retraite de M. Ryan sont plus amplement décrits aux rubriques « Régime de retraite » et « Contrats de travail et ententes de maintien en fonction » aux pages 31 à 35 de la circulaire de sollicitation de procurations définitive de TD Banknorth datée du 30 mars 2006 déposée auprès de la SEC à cette date. La description de ces ententes, telles qu'elles s'appliquent à M. Ryan, est intégrée par renvoi et est complétée par l'information donnée ci-dessus à la rubrique « Conventions de retraite des autres membres de la haute direction désignés ». Les pages pertinentes de la circulaire de sollicitation de procurations de TD Banknorth ont été déposées avec la présente circulaire sur SEDAR (www.sedar.com) et peuvent être obtenues gratuitement et sans délai sur demande adressée aux Services des relations avec les actionnaires de TD tel qu'il est indiqué au plat verso des présentes. On peut également obtenir la version intégrale de la circulaire de sollicitation de procurations de TD Banknorth sur EDGAR (www.sec.gov) et sur le site Web de TD Banknorth (www.tdbanknorth.com/investorrelations/). La description des ententes dans la dernière circulaire de sollicitation de procurations de TD Banknorth est donnée en date du 30 mars 2006 et était toujours en vigueur à la fin du dernier exercice terminé de la Banque.

Le contrat de travail de M. Ryan a été modifié en date du 19 octobre 2006 pour qu'il y soit prévu qu'il quittera ses fonctions de chef de la direction de TD Banknorth après le 1^{er} mars 2007 et qu'il demeurera président du conseil.

RATIO DES COÛTS DE GESTION

Le ratio des coûts de gestion exprime le total de tous les types de rémunération versée ou accordée aux membres de la haute direction désignés de la Banque, comme l'indiquent les tableaux récapitulatifs de la rémunération sur trois ans, en pourcentage du bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires et de la capitalisation boursière. À des fins de comparaison, les chiffres des trois derniers exercices sont présentés.

	2006 ²⁾	2005 ³⁾	2004 ⁴⁾
Rémunération totale des membres de la haute direction désignés (en millions)	30,13 \$	31,91 \$	27,48 \$
Bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires¹⁾ (en millions)	3 354 \$	2 861 \$	2 485 \$
Ratio des coûts de gestion	0,90 %	1,12 %	1,10 %
Capitalisation boursière au 31 octobre¹⁾ (en millions)	46 704 \$	39 648 \$	32 126 \$
Ratio des coûts de gestion	0,06 %	0,08 %	0,09 %

Notes :

- 1) Selon les montants présentés dans le rapport annuel de 2006 de la Banque.
- 2) La rémunération totale des membres de la haute direction désignés comprend la rémunération totale indiquée dans les tableaux récapitulatifs de la rémunération sur trois ans pour le chef de la direction et les autres membres de la haute direction désignés. Le taux de change utilisé pour convertir en dollars canadiens la rémunération directe totale de M. Ryan a été le taux de change de la Banque du Canada le 31 octobre 2006 (1,12 \$ CA = 1,00 \$ US).
- 3) La rémunération totale des membres de la haute direction désignés comprend la rémunération totale indiquée dans les tableaux récapitulatifs de la rémunération sur trois ans de la circulaire de la Banque pour l'assemblée du 30 mars 2006 pour le chef de la direction et les autres membres de la haute direction désignés, à l'exception de l'octroi d'unités d'actions au rendement de la Banque d'une valeur de 6 000 000 \$ US fait à M. Ryan le 1^{er} mars 2005 aux termes du régime d'unités d'actions au rendement de TD Banknorth, dont le présent calcul n'a pas tenu compte, et du coût additionnel de 516 000 \$ de la rente de retraite complémentaire résultant de l'engagement pris par Services financiers CT inc. envers M. Clark. Le taux de change utilisé pour convertir en dollars canadiens la rémunération directe totale de M. Ryan a été le taux de change de la Banque du Canada le 31 octobre 2005 (1,18 \$ CA = 1,00 \$ US).
- 4) La rémunération totale des membres de la haute direction désignés comprend le salaire pour l'exercice, la prime, toute autre rémunération annuelle, les options d'achat d'actions, les unités d'actions subalternes, les unités d'actions différées, les coûts annuels du service de la rente de retraite (sauf le coût additionnel de la rente de retraite complémentaire, soit 493 000 \$, et le maintien d'une autre rémunération, soit 276 000 \$, résultant de l'engagement pris par Services financiers CT inc. envers M. Clark) et toute autre rémunération divulguée dans la circulaire de la Banque pour l'assemblée tenue le 23 mars 2005, ainsi que la valeur Black-Scholes de la rémunération pour les options d'achat d'actions octroyées.

COMPARAISON DU RENDEMENT TOTAL POUR LES ACTIONNAIRES SUR CINQ ANS

Le graphique suivant suppose qu'un montant de 100 \$ a été investi le 31 octobre 2001 dans des actions ordinaires de la Banque, dans les titres constituant l'indice composé S&P/TSX et dans les titres constituant l'indice composé S&P/TSX pour les banques, respectivement.

VALEUR CUMULATIVE D'UN INVESTISSEMENT DE 100 \$ EN SUPPOSANT LE RÉINVESTISSEMENT DES DIVIDENDES¹⁾



Note :

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.

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS ET AUTRES OPÉRATIONS AVEC LA BANQUE

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

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

ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS

La Banque a souscrit, à ses frais, un programme d'assurance combiné qui inclut l'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants. Cette assurance couvre les administrateurs et les dirigeants contre la responsabilité qu'ils engagent en leur qualité d'administrateurs et de dirigeants de la Banque et de ses filiales. Cette partie de la police offre un montant de garantie réservé de 300 000 000 \$ par sinistre et global pour les 12 mois se terminant le 1^{er} mai 2007. Cette garantie est libre de franchise. L'assurance s'applique dans des situations où la Banque ne peut indemniser ses administrateurs et dirigeants pour leurs actes ou omissions. Les primes versées par la Banque relatives à l'assurance responsabilité non indemnisable des administrateurs et des dirigeants s'élève à environ 720 000 \$.

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.

Kevin N. Thompson
Vice-président, Affaires juridiques et secrétaire

ANNEXE A

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

Les propositions suivantes ont été soumises par des porteurs d'actions de la Banque pour examen à l'assemblée. La proposition A a été soumise par M. J. Robert Verdun, 153-B Wilfred Avenue, Kitchener (Ontario) N2A 1X2 (tél. : 519-574-0252); (courriel : bobverdun@rogers.com). La proposition B a été soumise par le Comité syndical national de retraite Bâtirente, 2175, boul. de Maisonneuve Est, bureau 203, Montréal (Québec) H2K 4S3, et déposée conjointement avec le Fonds Esther Blondin, membre du regroupement pour la responsabilité sociale et l'équité (RRSE), 1950, rue Provost, Lachine (Québec) H8S 1P7. Les propositions C, D, E, F, G et H ont été soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires, 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3. Le conseil d'administration s'oppose à ces propositions pour les raisons indiquées après chacune d'elles.

Proposition A : Interprétation plus stricte de la définition d'administrateur « indépendant »

Note : En vertu de la Loi sur les banques, la Banque est tenue d'inclure les déclarations des actionnaires qui suivent dans la présente circulaire de procuration de la direction, mais elle n'appuie ou ne soutient ni ne cautionne de quelque manière, ou à quelque fin, les déclarations (ou l'une ou l'autre de celles-ci) qui y sont faites.

Un administrateur de la Banque ne devrait pas être considéré comme « indépendant » s'il a été membre de la haute direction désigné d'une autre société en même temps que l'un des membres de la haute direction désignés actuels de la Banque. Autrement dit, si l'un des cinq principaux dirigeants actuels de la Banque a déjà occupé un poste de haute direction dans une autre société, les autres membres de la haute direction désignés avec lesquels il travaillait au sein de cette autre société ne doivent pas être considérés comme des administrateurs « indépendants » de la Banque tant que cet ancien collègue continue d'occuper des fonctions de membre de la haute direction désigné de la Banque. Le New York Stock Exchange interprète de façon de plus en plus stricte la définition « d'administrateur indépendant » et invite les sociétés inscrites à prendre en considération l'ensemble des faits et circonstances pertinents au moment de juger de l'indépendance d'un administrateur. La politique qui est proposée est compatible avec cette directive du NYSE.

***Déclaration de l'actionnaire :** Avant octobre 2000, Karen Maidment était chef des finances de Clarica, compagnie d'assurance sur la vie, pendant qu'au même moment, Robert Astley était chef de la direction de la même compagnie. M^{me} Maidment, maintenant chef des finances de la Banque de Montréal, entretient des liens très étroits avec M. Astley, ayant parlé en sa faveur dans le cadre d'un événement parrainé par la BMO dans sa localité de Waterloo (Ontario) après qu'une enquête judiciaire eut conclu que l'ancienne société de M. Astley avait agi d'une manière contraire à l'éthique dans le cadre du financement de RIM Park dans la ville de Waterloo. Dans le cadre de ses fonctions d'administrateur de la Banque de Montréal, M. Astley est membre du comité de la rémunération des cadres, lequel est chargé de fixer la rémunération de M^{me} Maidment. Aux termes de la politique du NYSE, le comité de la rémunération doit se composer entièrement d'administrateurs indépendants. Une interprétation plus stricte de la définition éliminerait ce type de lacune de la supervision indépendante des membres de la haute direction désignés.*

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

Le comité de gouvernance d'entreprise examine chaque année la politique en matière d'indépendance des administrateurs de la Banque afin de s'assurer que les critères d'indépendance des administrateurs prévus dans la politique demeurent pertinents. La politique tient compte des règles et règlements adoptés en vertu de la Loi sur les banques, de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002* ainsi que des autorités canadiennes en valeurs mobilières et de la Bourse de Toronto, en plus des normes applicables du NYSE. Aux termes de la politique, aucun administrateur n'est considéré comme « indépendant » à moins que le comité n'ait conclu, notamment, que l'administrateur n'entretient avec la Banque aucun lien direct ou indirect qui pourrait le rendre redevable personnellement à la Banque et, par conséquent, pourrait nuire à l'exercice de son jugement indépendant. La Banque dispose d'un solide processus de contrôle visant à aider le comité à évaluer chaque année l'indépendance des administrateurs. Dans le cadre de ce processus, nous analysons l'ensemble des faits et circonstances pertinents pour évaluer l'importance des liens qui existent entre la Banque et ses dirigeants et les administrateurs. Nous ne croyons pas qu'il soit possible ou nécessaire de prévoir ou stipuler expressément toutes les circonstances pouvant indiquer des conflits d'intérêts potentiels ou qui sont pertinents pour l'évaluation de l'importance des liens qu'entretient un administrateur avec la Banque.

Proposition B : Il est proposé que le conseil d'administration produise, d'ici au 30 novembre 2007, à un coût raisonnable et en omettant toute information confidentielle, un rapport sur la façon dont le processus d'évaluation de rendement utilisé pour fixer les enveloppes de rémunération des hauts dirigeants incorpore des critères de rémunération liés à la durabilité.

Déclaration à l'appui de l'actionnaire : Les enveloppes de rémunération ont pour objectif d'attirer et de retenir des dirigeants hautement qualifiés.

Afin d'aligner les intérêts des hauts dirigeants et ceux des actionnaires et de contenir toute inflation disproportionnée de leur rémunération par rapport au taux de croissance globale de la Banque et des dividendes versés, les enveloppes de rémunération des hauts dirigeants devraient être liées aux performances à la fois de court et de long terme de la Banque.

La performance de long terme d'une institution financière ne saurait être mesurée uniquement par les indicateurs financiers traditionnels. Il est en effet largement admis que les paramètres environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), ou paramètres de durabilité, ont des impacts directs et indirects à long terme sur la performance d'une entreprise, quel que soit son secteur d'activité¹⁾. Si ces paramètres ne sont pas adéquatement évalués et gérés, ils sont susceptibles de priver les actionnaires de bénéfices à long terme.

Une étude récente conduite par Deloitte & Touche²⁾ souligne que les paramètres de performance ESG sont mieux évalués et gérés lorsque les hauts dirigeants sont récompensés de manière à refléter les efforts qu'ils y consacrent.

Les critères ESG devraient donc être systématiquement et rigoureusement inclus dans les évaluations de rendement des hauts dirigeants. Par « critères ESG », on entend aussi bien la qualité de la gestion et des processus de gouvernance, l'engagement des employés, l'impact de l'entreprise sur la société et l'environnement, la diversité de la main-d'œuvre que les relations avec les fournisseurs et autres parties prenantes.

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

Nous reconnaissons que le rendement à long terme de la Banque ne peut être mesuré uniquement en fonction des « indicateurs financiers » habituels. Le comité des ressources de direction tient déjà compte d'un plus large éventail d'indicateurs dans son évaluation du rendement et de la rémunération des hauts dirigeants. Les indicateurs réellement utilisés dans le cadre de ce processus prennent en considération les priorités que le conseil d'administration et la haute direction ont établies pour que la Banque privilégie les intérêts à long terme de tous les actionnaires. Conformément à la bonne gouvernance, c'est au comité, qui est composé d'administrateurs indépendants, qu'il revient en définitive d'évaluer l'incidence qu'exerce le rendement sur la rémunération par rapport aux indicateurs. Le comité présente une information détaillée portant sur les indicateurs utilisés dans le cadre du processus d'évaluation du chef de la direction, compte tenu de l'importance de son leadership à la Banque, aux pages 30 et 31 de la présente circulaire.

Tel qu'il est décrit ailleurs dans la présente circulaire, le comité des ressources de direction a évalué le rendement du chef de la direction en 2006 en fonction d'indicateurs de rendement préétablis et d'objectifs stratégiques clés afin d'établir la rémunération de celui-ci. Les indicateurs de rendement comportaient des mesures financières comme la progression des revenus et du bénéfice, ainsi qu'un certain nombre de mesures qualitatives dont des indicateurs axés sur les « critères ESG », notamment les suivantes :

- améliorer la satisfaction des employés en prenant les mesures suivantes :
 - être à l'écoute de nos employés
 - nous assurer de la diversité du personnel
 - offrir un milieu de travail sain, sécuritaire et flexible
 - offrir des salaires, des avantages sociaux et une rémunération au rendement concurrentiels
 - investir dans la formation et le perfectionnement
- appuyer nos collectivités par les moyens suivants :
 - promouvoir la santé et l'éducation des enfants
 - protéger et préserver l'environnement
 - faire du bénévolat auprès d'organismes de services sociaux
- faire un don équivalant à au moins 1 % de notre bénéfice avant impôts au pays (moyenne de trois ans) à des organismes de bienfaisance et sans but lucratif

Les objectifs du chef de la direction, qui portent souvent sur plusieurs exercices visent à faire en sorte que le chef de la direction et la haute direction se concentrent sur la réalisation de progrès dans des secteurs qui sont essentiels à la production d'une valeur à long terme soutenue pour les actionnaires. En 2006, les objectifs consistaient notamment à veiller à ce que les initiatives de la Banque en matière de diversité soient bien définies et durables et à continuer d'accorder la priorité au perfectionnement des compétences sur le plan du leadership. La conformité au « profil de leadership » et aux « principes directeurs » de la Banque sous-entend aussi de solides pratiques en matière de gouvernance d'entreprise. C'est

Notes :

1) UNEP FI « *The materiality of social Environmental and Corporate Governance Issues to Equity Pricing* » June 2004.

2) Deloitte and the Intelligence Unit « *In the dark, What board and executives don't know about the health of their business* » 2005.

pourquoi nous croyons que le rapport du comité des ressources de direction portant sur la rémunération de la direction inclus dans la présente circulaire répond déjà aux questions des actionnaires et qu'un rapport portant expressément sur cet aspect n'est donc pas nécessaire.

Proposition C : Il est proposé que soient divulgués aux actionnaires dans le rapport annuel de la Banque les noms des « experts » en rémunération, la durée de leur engagement, les sommes qui leur sont versées, la firme à laquelle ils appartiennent, la grille d'évaluation dont ils se servent, et le cas échéant toute autre forme de rétribution qui leur est versée ou aux firmes qui leur sont apparentées.

Déclaration de l'actionnaire : Les rémunérations stratosphériques des hauts dirigeants des sociétés ouvertes sont devenues au cours des dernières années l'objet d'une réprobation universelle. Il est temps que les actionnaires y mettent le holà! Jean-François Khan, un des grands patrons de la presse française écrit : « Lorsque des grands patrons se votent eux-mêmes des rémunérations himalayennes, des retraites dorées ou des primes faramineuses, cela prouve une déconnexion incroyable avec le réel, une forme de folie par égarement. Personne n'est 600 fois plus intelligent qu'un autre, encore moins 1 400 fois. Il faudrait exiger une taxation de 90 % des stock-options ».

La culture de cupidité et de voracité qui s'est installée dans plusieurs sociétés ouvertes est un facteur de corrosion et de déliquescence, à l'origine de la multiplication des scandales qui fourmillent partout dans le monde industrialisé.

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

Le rapport du comité des ressources de direction inclus dans la présente circulaire décrit en détail la relation qui existe avec son expert-conseil indépendant, et répond essentiellement aux questions soulevées par la présente proposition. Depuis plusieurs années, le comité indique dans son rapport que Frederick W. Cook & Co. agit en qualité d'expert-conseil du comité et donne des renseignements sur les services que fournit ce cabinet. Le cabinet reçoit son mandat et ses directives du comité duquel il relève. L'an dernier, le comité a ajouté à l'information qu'il présente les honoraires que la Banque a versés à Frederick W. Cook & Co. au nom du comité au cours de l'exercice antérieur pour les services que le cabinet a fournis au comité (pour la rémunération de cette année, voir la page 23 de la présente circulaire). Le comité a aussi confirmé dans son rapport que le cabinet n'accepte pas d'autres mandats de la Banque afin de préserver l'indépendance du cabinet. Nous sommes d'avis que la proposition n'est pas nécessaire compte tenu de l'information que la Banque divulgue déjà dans sa circulaire en ce qui a trait au recours aux services de l'expert-conseil indépendant du comité.

Proposition D : Il est proposé que la rémunération des hauts dirigeants soit en relation avec le salaire moyen des employés, les coûts de la Banque et ses succès financiers.

Déclaration de l'actionnaire : Le ratio entre la rémunération des hauts dirigeants, incluant les options d'achat et le salaire moyen des employés de la Banque doit être divulgué. La rémunération doit être allouée en fonction des résultats financiers obtenus. Une étude récente du Régime de pension des employés municipaux de l'Ontario (OMERS) n'a pu établir aucune corrélation entre les succès financiers de plus de soixante entreprises canadiennes cotées en bourse, dont la Banque Royale, et la rémunération des dirigeants. Il est donc logique de conclure que la rémunération des dirigeants de la Banque est fixée de façon arbitraire, au mépris des principes d'une bonne gouvernance et des intérêts des actionnaires.

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

La Banque s'efforce d'attirer et de maintenir en fonction des personnes très compétentes et efficaces et d'offrir une rémunération concurrentielle à tous les niveaux de l'organisation. Comme il est précisé ailleurs dans la présente circulaire, le niveau global de rémunération pour les dirigeants de la Banque, tout comme pour l'ensemble des employés, varie en fonction du rendement de la Banque ainsi que du rendement personnel. Chaque année, la Banque présente de l'information sur les montants totaux versés sous forme de salaires, de rémunération par intéressement, ainsi que de rentes de retraite et d'avantages sociaux dans le Rapport sur les responsabilités, lequel complète le rapport exhaustif portant sur la rémunération des dirigeants de la présente circulaire. Nous ne croyons pas qu'il serait utile de présenter des renseignements supplémentaires.

En ce qui a trait à l'ensemble de la rémunération, et afin de renforcer le lien avec les actionnaires et le rendement, le pourcentage de la rémunération totale versée sous forme de rémunération variable aux hauts dirigeants est plus élevé que celui de l'employé moyen de la Banque. Ainsi, plus de 70 % de la rémunération totale du chef de la direction est liée au rendement annuel et à long terme de la Banque. Ce total comprend un pourcentage important de rémunération sous forme d'actions, comme des unités d'actions au rendement dont le paiement final varie en fonction du rendement total pour les actionnaires de la Banque par rapport à son groupe de référence.

Des renseignements exhaustifs sur la concurrence exercée sur le marché servent à faire en sorte que la Banque ne soit pas désavantagée lorsqu'elle est en situation de concurrence pour attirer et maintenir en fonction des personnes très compétentes et efficaces qui aident à veiller à ce que les intérêts à long terme des actionnaires soient respectés.

L'étude citée tenait compte uniquement de la rémunération versée aux chefs de la direction de 2002 à 2004 par rapport au rendement du marché pour les actionnaires de 2001 à 2003 dans 65 sociétés. Le responsable de l'étude a reconnu que quelques conseils ont pu faire de bons progrès pour ce qui est d'améliorer le lien entre la rémunération des dirigeants et le rendement de la société. Nous sommes d'avis que la Banque a apporté d'importantes modifications pour renforcer ces liens.

Proposition E : Il est proposé que les options sur actions (stock-options) allouées aux hauts dirigeants soient rigoureusement alignées sur la valeur économique ajoutée (VEA) de la Banque.

Déclaration de l'actionnaire : Les options sur actions consenties aux dirigeants privilégient l'accroissement de la valeur des actions à court terme, et cela au détriment des intérêts des actionnaires de la Banque. « Si les options peuvent être exécutables à court terme cela équivaut à verser de l'argent comptant, dit Robert Bertram, vice-président exécutif du puissant régime de pension des enseignants de l'Ontario (Teacher's). C'est se berner d'illusion que de laisser croire que les options sont liées à la valeur de l'action. Clairement, l'intérêt des actionnaires n'est pas pris en compte dans les plans d'octrois d'options d'achat ».

On doit relier le coût et la levée des options à la création de la valeur pour les actionnaires. Si les bénéfices augmentent plus rapidement que les dettes, la valeur économique ajoutée est positive. Si la valeur économique ajoutée (VEA) est positive, les dirigeants ont créé de la valeur pour les actionnaires, si la VEA est négative, ils ont mis en danger les avoirs des actionnaires, même si à court terme l'action se transige à une valeur supérieure.

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

Comme dans le cas des autres éléments de la rémunération des dirigeants de la Banque, les octrois d'options d'achat d'actions sont établis en fonction de l'atteinte par la Banque de ses objectifs commerciaux, notamment des mesures précises en matière de finances et de rendement stratégique, ainsi que du rendement personnel et d'autres facteurs. Nous ne croyons pas que la proposition visant à lier l'attribution d'options à la « valeur économique ajoutée » soit nécessaire à la poursuite de notre objectif partagé de rapprochement des intérêts à long terme de la direction et des actionnaires.

Bien que les options continuent de faire partie du programme de rémunération concurrentiel de la Banque pour les dirigeants, la Banque a dans les dernières années considérablement diminué le recours aux options d'achat d'actions en faveur d'unités d'actions au rendement qui comportent un objectif de rendement lié au rendement total pour les actionnaires par rapport à son groupe de référence.¹⁾ Dans les dernières années, le nombre final d'unités d'actions au rendement à l'échéance était lié au profit économique de la Banque, une mesure similaire à la « valeur économique ajoutée ». Le profit économique a été remplacé en 2005 par le rendement total pour les actionnaires relatif, par suite d'un examen minutieux effectué par le comité des ressources de direction. Le comité a conclu que le rendement total pour les actionnaires relatif est une mesure plus objective et fournit un indicateur de rendement qui se compare plus aisément que le profit économique au groupe de référence de la Banque. Pour ces raisons, nous croyons qu'il n'est pas nécessaire ou souhaitable de lier le coût de la levée d'options à la « valeur économique ajoutée » comme le suggère l'explication de l'actionnaire.

Selon l'explication de l'actionnaire, les options favorisent une hausse à court terme de la valeur des actions. Les options d'achat d'actions octroyées à la Banque deviennent acquises par tranches égales sur quatre exercices, si bien que les dirigeants ne réalisent la pleine valeur des options octroyées qu'à long terme. Si le dirigeant n'a pas atteint son exigence d'actionnariat, il doit détenir le reliquat de tout produit après avoir payé le prix de levée et les impôts jusqu'à ce qu'il ait rempli l'exigence d'actionnariat.

Proposition F : Il est proposé qu'à partir d'un maximum de trois ans en date de la présente, le conseil d'administration de la Banque soit composé d'un minimum d'un tiers de ses membres de sexe féminin.

Déclaration de l'actionnaire : Le pourcentage de femmes qui siègent au conseil d'administration de la Banque est ridiculement bas, conséquence d'une vieille et archaïque tradition qui relègue les femmes à un statut inférieur dans les grandes institutions financières alors que ces dernières représentent plus de la moitié des diplômés des universités. Au Québec, 24 des sociétés d'État auront désormais pour obligation d'avoir la moitié des sièges de leur c.a. occupés par des femmes. Cet exemple devrait être suivi à plus long terme par la banque dont la représentativité actuelle est celle d'un âge presque canonique, illustration de la chasse-gardée masculine des conseils d'administration de l'immense majorité des sociétés ouvertes. À preuve, 30 % des conseils d'entreprises canadiennes ne comptent qu'une seule femme; 12 % en ont deux; 4 %, trois; 1 % quatre, et 1 % 5, dont exceptionnellement la Banque nationale du Canada.

Note :

1) À la fin de l'exercice 2006, le nombre d'options d'achat d'actions octroyées était inférieur de 60 % à celui de la fin de l'exercice 2002 par suite des modifications apportées à la rémunération au cours de cette période, et l'offre excédentaire de la Banque (options d'achat d'actions disponibles à des fins d'émission plus options d'achat d'actions en cours en pourcentage du total des actions en circulation) s'établissait à 4,18 %.

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

Chaque année, le conseil examine attentivement sa composition, y compris des questions relatives à sa taille, et il équilibre les facteurs tels que l'âge, la provenance géographique, les compétences professionnelles et la représentation au sein de l'industrie. Le conseil doit avoir la certitude que les administrateurs de la Banque, considérés dans leur ensemble, disposent des compétences, de l'expérience et des qualités nécessaires pour relever les défis auxquels la Banque fait face et qu'ils forment un conseil d'administration indépendant fort pour servir le mieux possible les intérêts à long terme des actionnaires. Nous sommes particulièrement fiers de la représentation des femmes au sein de notre conseil : quatre de nos 15 candidats à l'élection à des postes d'administrateurs indépendants à l'assemblée, ou 27 %, sont des femmes; et au cours des trois derniers exercices, cinq nouveaux administrateurs indépendants ont été recrutés, dont deux, ou 40 %, étaient des femmes. Notre plus récent membre du conseil, M^{me} Irene Miller qui a été nommée plus tôt au cours de l'exercice, possède des compétences, des qualités et une expérience qui constituent un atout de valeur pour notre conseil. Nous croyons que cette tendance se maintiendra compte tenu des lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise de la Banque qui imposent au conseil de déployer tous les efforts pour favoriser la diversité au sein du conseil, notamment en ce qui a trait à l'âge et à l'avancement des femmes et des minorités ainsi que des personnes handicapées, sans perdre de vue l'objectif indiqué plus haut. À notre avis, la proposition n'est pas nécessaire si l'on considère les antécédents du conseil sur cette question, puisqu'elle priverait le conseil de la souplesse nécessaire pour veiller à ce que la composition globale du conseil réponde aux besoins de la Banque et de ses actionnaires.

***Proposition G :* Il est proposé que le rapport annuel comporte un résumé exhaustif des états financiers des filiales de la banque.**

Déclaration de l'actionnaire : L'article 157(2) de la Loi canadienne sur les sociétés par actions et 310(2) de la Loi sur les banques stipulent que « les actionnaires ainsi que leurs représentants personnels peuvent, sur demande, examiner gratuitement les états financiers des filiales et en tirer copie pendant les heures d'ouverture des bureaux ». Lorsque la compagnie s'oppose à la demande de consultation d'un actionnaire, cela entraîne de la part de ce dernier des frais judiciaires importants, rendant ainsi difficile ou illusoire la reconnaissance de ce droit qui serait en partie satisfaite par la publication dans le rapport annuel d'un résumé des états financiers des filiales de la banque.

Au vrai, un actionnaire avisé ne peut exercer son vote que s'il possède des informations précises et vérifiées de toutes les activités de l'entreprise, incluant les filiales dont les états financiers sont actuellement soustraits à l'examen des actionnaires. Une culture du secret est à l'encontre des principes d'une bonne gouvernance. Il est contre la logique et la nature des choses qu'une société cotée en bourse faisant appel à l'investissement public, soit à la fois ouverte et fermée!

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

Même si les états financiers de certaines filiales de la Banque sont des documents publics, nous sommes d'avis que les états financiers consolidés de la Banque et le rapport de gestion s'y rapportant renseignent davantage les actionnaires. La Banque exerce ses activités dans quatre principaux secteurs et fournit des résultats et un rapport de gestion sectoriels pour chacune de ces unités commerciales dans le rapport annuel. La Banque n'exerce pas ses activités selon un modèle de filiales distinctes, et chacune des unités commerciales comporterait de nombreuses filiales. Par conséquent, les états financiers de nos filiales ont une utilité limitée pour les actionnaires qui cherchent à comprendre l'entreprise globale et les principales unités commerciales. L'ajout dans le rapport annuel des résumés des états financiers de nos filiales rendrait le rapport, qui est déjà un document complet, inutilement complexe, long et coûteux. La Banque estime que l'ajout dans le rapport annuel de cette année du jeu des états financiers condensés d'une filiale aurait coûté environ 1,8 million de dollars en coûts supplémentaires de production et de mise à la poste.

***Proposition H :* Compte tenu des vives inquiétudes exprimées par de nombreux observateurs et régulateurs quant aux effets des fonds dits « de couverture » (hedge funds) sur la stabilité du système financier, il est proposé que la Banque rende publique l'information sur sa participation, directe ou indirecte, dans ce type d'activités.**

Déclaration de l'actionnaire : La puissance des hedge funds menace la planète finance, titrait le supplément du Monde économie du 3 octobre 2006. Il est notamment fait état du fonds spéculatif américain Amaranth qui a perdu plus de 6 milliards US de dollars en deux jours en spéculant sur le marché du gaz, soit plus que la moitié de ses actifs. Le journal rappelle l'effondrement d'un autre fonds américain LTCM qui avait obligé la Réserve fédérale de ce pays à baisser ses taux d'intérêt pour éviter des effets en chaîne sur le système financier. Le journal LA PRESSE du 5 octobre 2006 révèle pour sa part que l'ACCOVAM¹⁾ recommande que les fonds spéculatifs devraient être réglementés pour protéger les investisseurs. Ce genre de fonds a triplé au cours des dernières années. La plupart, basés dans les paradis fiscaux, restent opaques et échappent aux contrôles. Ils ne sont régulés qu'indirectement à travers la surveillance des banques dont ils sont les créanciers.

Note :

1) Association canadienne des courtiers en valeurs mobilières.

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

La Banque exerce ses activités en toute légalité et avec prudence. En ce qui concerne ses clients, la Banque établit des procédures pertinentes de supervision des risques en vertu d'un cadre de gestion des risques à la grandeur de l'entreprise et fait état chaque année aux actionnaires dans le rapport annuel des principaux risques qui pourraient avoir une incidence sur la réalisation des objectifs commerciaux et des stratégies. Nous ne croyons pas qu'un rapport supplémentaire soit nécessaire pour compléter l'information déjà élaborée que la Banque présente dans le rapport annuel sur sa gestion des risques dans ses activités. Si une réglementation plus stricte des fonds de couverture est souhaitée, ce type de proposition devrait être faite aux autorités gouvernementales compétentes et la discussion sur le bien-fondé de cette question devrait se dérouler dans le contexte d'une réforme réglementaire applicable à tous les participants. À cet égard, nous remarquons que le personnel des autorités canadiennes en valeurs mobilières (ACVM) a émis le 12 janvier 2007 un avis portant sur leur examen des fonds de couverture au Canada. Les ACVM ont conclu que le cadre actuel de réglementation des fonds de couverture est adéquat et décrivent la façon dont elles entendent faire le suivi et apporter des améliorations sur certains points relevés.

En plus de la proposition A, M. J. Robert Verdun a présenté une proposition préconisant le principe en quatre volets de la rémunération des hauts dirigeants (STAR) selon lequel les plus hauts dirigeants de la Banque recevraient une rémunération à la fois simplifiée, transparente, répartie (sur les années à venir) et sous condition (dans le cas de circonstances très graves ayant une incidence considérable sur les profits de la Banque). M. Verdun a retiré sa proposition compte tenu des pratiques soutenues que démontre la Banque en matière d'amélioration de la rémunération des dirigeants, lesquelles sont notamment : un moindre recours aux options d'achat d'actions comme élément de rémunération des dirigeants en faveur d'unités d'actions au rendement; un moindre recours aux gratifications d'intéressement annuelles en espèces en faveur d'une rémunération à long terme sous forme d'actions; les exigences d'actionnariat qui sont parmi les plus élevées du marché; l'exigence pour le chef de la direction de respecter son exigence d'actionnariat pendant deux ans après son départ à la retraite et pour les autres hauts dirigeants de respecter leurs exigences d'actionnariat pendant un an après leur départ à la retraite; et l'obligation pour les dirigeants de la Banque qui ont une exigence d'actionnariat qu'ils n'ont pas encore remplie de reporter de 10 à 25 % de leur rémunération annuelle par intéressement sous forme d'unités d'actions différées, dont le versement a lieu seulement au départ à la retraite ou à la cessation d'emploi, ou d'avoir le même pourcentage remis sous forme d'unités d'actions au rendement, et de conserver le produit net de la levée des options d'achat d'actions, jusqu'à ce que l'obligation soit remplie. La Banque remercie M. Verdun pour son intérêt soutenu envers l'amélioration des politiques de gouvernance d'entreprise et de rémunération des dirigeants.

ANNEXE B

ÉNONCÉ DES PRATIQUES DE GOUVERNANCE D'ENTREPRISE

Le conseil d'administration et la direction de la Banque estiment que de saines pratiques en matière de gouvernance d'entreprise contribuent à la gestion efficace de la Banque et à la réalisation de ses plans, buts et objectifs stratégiques et opérationnels. La position de la Banque est conforme à l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance et ses politiques et pratiques en la matière ont été spécialement conçues pour garantir que le conseil s'acquitte de ses responsabilités envers les actionnaires de la Banque et travaille à créer de la valeur à long terme pour les actionnaires. La Banque tient aussi compte des règles du New York Stock Exchange (« NYSE ») et de la Securities and Exchange Commission des États-Unis, même si elle n'est pas assujettie à l'ensemble de ces règles et règlements.

Le conseil a adopté et a publié une série de lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise qui, avec les chartes et principales responsabilités du conseil et de ses comités, forment la structure de la politique de gouvernance de la Banque. Les lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise de la Banque sont publiées sur son site Web au www.td.com/francais/governance/index.jsp.

Le site Web de la Banque renferme également de l'information supplémentaire en matière de gouvernance, notamment le Code de conduite et d'éthique professionnelle, la Politique en matière de communication de l'information, la Politique en matière d'indépendance des administrateurs, la Description de poste d'administrateur, la Description du poste de chef de la direction et les Chartes du conseil, de ses comités et de leurs présidents et du président du conseil.

Conseil d'administration

L'information concernant chacun des administrateurs candidats à un poste d'administrateur, notamment les conseils d'autres sociétés ouvertes auxquelles ils siègent et leur relevé de présence aux réunions du conseil et des comités de la Banque au cours de l'exercice 2006, figure aux pages 9 à 16 de la présente circulaire.

Indépendance des administrateurs

Le conseil estime que pour être efficace il doit fonctionner en toute indépendance par rapport à la direction. Essentiellement, cela signifie qu'une grande majorité des membres du conseil et de tous les comités ne font pas partie de la direction de la Banque et qu'ils n'ont pas avec la Banque de lien qui ferait en sorte qu'ils lui sont personnellement redevables et ne peuvent exercer leur jugement en toute indépendance. À l'heure actuelle, le conseil se compose en grande majorité d'administrateurs indépendants. Des 17 candidats proposés à l'élection à l'assemblée, 15 candidats, ou 88 %, sont « indépendants » au sens de la Politique en matière d'indépendance des administrateurs de la Banque et des lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise des autorités canadiennes en valeurs mobilières (les lignes directrices des ACVM), et ne sont pas « membres du groupe » de la Banque au sens de la Loi sur les banques (Canada). De plus, chacun des membres actuels et éventuels, s'il est élu, du comité de vérification répond aux autres critères d'indépendance prévus dans la politique et la législation applicable. En raison de leurs fonctions au sein de la direction, MM. W. Edmund Clark et William J. Ryan ne sont pas « indépendants » au sens de la politique et des lignes directrices des ACVM, et sont « membres du groupe » de la Banque au sens de la Loi sur les banques.

Le conseil a adopté la Politique en matière d'indépendance des administrateurs en 2005 et a délégué au comité de gouvernance la responsabilité : d'élaborer et de recommander au conseil des critères d'indépendance pour les administrateurs; de revoir la politique au moins chaque année, notamment quant à la pertinence des critères d'indépendance des administrateurs en vigueur; et d'évaluer l'indépendance des administrateurs chaque année. Le comité dirige un processus de surveillance qui comprend des questionnaires détaillés à l'intention des administrateurs visant à recueillir de l'information pertinente sur leur situation personnelle. Les administrateurs qui ont une relation importante avec la Banque, et les administrateurs membres de la direction, ne peuvent être qualifiés d'administrateurs indépendants au sens de la Politique. Les membres du comité de vérification doivent répondre à d'autres critères d'indépendance décrits dans la Politique suivant d'autres exigences réglementaires. La Politique en matière d'indépendance des administrateurs est affichée sur le site Web de la Banque au www.td.com/francais/governance/other_policies.jsp.

Lorsqu'il examine si un administrateur non membre de la direction a une relation importante avec la Banque, le comité de gouvernance considère la nature des relations de l'administrateur avec la Banque et l'importance de ces relations pour l'administrateur. La Politique prévoit une procédure d'évaluation de possibles relations importantes. Les relations de services d'impatriation et de consultation, et de services juridiques, comptables et financiers sont par exemple particulièrement pertinentes. Le comité examine les relations importantes de cette nature non seulement du point de vue de l'administrateur, mais aussi du point de vue des personnes ou des organismes avec lesquels l'administrateur entretient une relation, notamment le conjoint ou une entité qui emploie l'administrateur en qualité de dirigeant. Lorsqu'un administrateur entretient une telle relation, le comité se demande si l'on peut raisonnablement s'attendre à ce que l'administrateur manque d'objectivité quant aux recommandations et au rendement de la direction. Le but de l'exercice est de créer un conseil composé en grande majorité d'administrateurs dont la loyauté envers la Banque et ses actionnaires ne saurait être mise en doute par quelque relation qu'ils peuvent avoir avec la Banque.

Bien qu'il ne soit pas tenu de le faire, le comité a aussi pris en considération les critères d'indépendance des administrateurs des règles de gouvernance d'entreprise du NYSE applicables aux émetteurs nationaux américains inscrits à la cote de cette Bourse. À l'exception des administrateurs membres de la direction, MM. Clark et Ryan, tous les administrateurs actuels et candidats à un poste d'administrateur seraient considérés comme indépendants au sens des critères du NYSE s'ils s'appliquaient à la Banque.

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

- le conseil et chacun des comités peut se réunir à tout moment à huis clos sans membres de la direction. Chaque réunion prévue régulière du conseil et des comités prévoit généralement un moment à cette fin. Afin d'assurer suffisamment de temps pour les délibérations à huis clos, l'ordre du jour est structuré de manière à inclure une ou deux séances à huis clos par réunion prévue régulière. Au cours de l'exercice 2006, plus de 40 pareilles séances à huis clos ont été tenues.
- Le conseil et ses comités sont habilités à retenir les services de leurs propres conseillers indépendants.
- Les administrateurs non membres de la direction nomment à chaque année un président du conseil indépendant et dynamique dont le mandat est de guider les administrateurs indépendants.
- Les administrateurs sont tous tenus d'acquiescer, dans un délai déterminé, des actions ordinaires de la Banque dont la valeur correspond à au moins six fois leur rémunération annuelle respective.

Les membres du conseil comprennent que l'indépendance exige davantage, soit de la préparation en vue des réunions, de la compréhension des enjeux, de la rigueur, de l'intégrité et de la perspicacité.

Président du conseil

Le rôle du président du conseil à la Banque consiste à faciliter le fonctionnement du conseil indépendamment de la direction et à maintenir et à rehausser la qualité de la gouvernance de la Banque. Les principales responsabilités du président du conseil sont prévues dans la Charte du président du conseil d'administration affichée sur le site Web de la Banque au www.td.com/francais/governance/chair.jsp. Le président du conseil doit être un administrateur indépendant et, tel qu'il est indiqué ci-dessus, est nommé à chaque année par les administrateurs non membres de la direction du conseil. Le président du conseil préside chaque réunion du conseil (y compris les séances à huis clos) et le comité de gouvernance, ainsi que l'assemblée annuelle des actionnaires. Le président du conseil de la Banque est M. John M. Thompson. M. Thompson est le président du conseil depuis 2003; il n'est pas actuellement ni n'a été président du conseil d'une autre société ouverte. Pour de plus amples renseignements sur M. Thompson, se reporter au tableau pertinent à la rubrique intitulée « Candidats aux postes d'administrateurs » à la page 15 de la présente circulaire ou sur le site Web de la Banque au www.td.com/francais/governance/chair.jsp.

Assemblée des actionnaires

Le président du conseil préside les assemblées annuelles des actionnaires et y est disponible pour répondre aux questions. Les administrateurs doivent autant que possible assister aux assemblées annuelles. L'année dernière, tous les administrateurs candidats à l'élection ont assisté à l'assemblée annuelle.

Mandat du conseil

Les employés, directeurs et dirigeants de la Banque, sous la direction du chef de la direction et la supervision du conseil d'administration, mènent les activités de la Banque de manière à créer de la valeur à long terme pour les actionnaires de la Banque. Les actionnaires élisent les membres du conseil pour que ces derniers supervisent la direction et veillent aux intérêts à long terme des actionnaires d'une manière responsable compte tenu des préoccupations des autres parties intéressées, notamment les employés, les clients, les organismes de réglementation, nos collectivités et le public. Les principales responsabilités du conseil sont prévues dans sa charte et comprennent les tâches suivantes :

- Encadrement de la direction de l'activité et des affaires de la Banque.
- Présentation d'une information fiable et en temps opportun aux actionnaires. Les actionnaires comptent sur le conseil d'administration pour leur donner l'heure juste.
- Approbation des décisions en matière de stratégies et des principales politiques de la Banque. Le conseil doit comprendre et approuver l'orientation que prend la Banque, en se tenant à jour sur les progrès qu'elle accomplit par la réalisation de ses objectifs, et il doit participer aux principales décisions et les approuver.
- Évaluation et rémunération de la direction et planification de la relève pour les principaux postes de direction. Le conseil d'administration doit être convaincu que les principaux postes de direction sont occupés par des personnes qualifiées, que celles-ci sont supervisées et évaluées par le conseil et qu'elles sont rémunérées adéquatement de manière à favoriser le succès à long terme de la Banque.

- Surveillance de la gestion des risques et de la mise en œuvre des contrôles internes. Le conseil doit avoir la certitude que les actifs de la Banque sont protégés et qu'il y a à cet égard des mesures de protection internes suffisantes.
- Gouvernance efficace du conseil d'administration. Le conseil doit fonctionner efficacement comme conseil s'il veut exceller dans l'accomplissement de ses tâches; c'est pourquoi il lui faut des membres déterminés possédant les compétences appropriées et la bonne information.

La Charte du conseil d'administration est intégrée par renvoi à la présente circulaire et a été déposée auprès des autorités de réglementation sur SEDAR (www.sedar.com) et EDGAR (www.sec.gov) et, tel qu'il est indiqué ci-dessus, peut être consultée sur notre site Web au www.td.com/francais/governance/charters.jsp. Les actionnaires peuvent en outre obtenir gratuitement et rapidement un exemplaire sur demande adressée au Service des relations avec les actionnaires de la manière indiquée au plat verso de la présente circulaire.

Conformément aux exigences de la Loi sur les banques, certaines questions importantes doivent être soumises au conseil. Le conseil a aussi choisi de se réserver certaines autres décisions importantes. Conformément à son obligation prévue à sa charte de s'assurer qu'il existe un système de contrepoids suffisant aux pouvoirs de la direction, le conseil a établi des critères d'approbation à l'intention de la direction en matière d'octroi de nouveaux crédits, de décisions de placement pour les portefeuilles de titres de la Banque, de dépenses en immobilisations, de rémunération de la direction et d'émissions de titres de la Banque. Le conseil a également institué des politiques officielles pour l'approbation des acquisitions d'entreprises et des investissements importants et la participation aux grands projets d'impatriation. Enfin, le conseil s'est réservé le pouvoir absolu quant à certaines autres opérations hors du cours normal des affaires, à des changements fondamentaux et à l'approbation des états financiers avant leur diffusion aux actionnaires.

Processus de planification stratégique

Tel qu'il est indiqué dans la Charte du conseil, le conseil est chargé de surveiller la stratégie et les objectifs fondamentaux de la Banque à l'égard de tous les aspects de ses affaires. Cette responsabilité nécessite notamment l'adoption d'un processus de planification stratégique et l'examen et l'approbation de manière continue des plans stratégiques et des solutions de rechange qui sont présentés par la direction. Ce processus consiste notamment à évaluer les principaux risques et principales occasions d'affaires de la Banque; à superviser la mise en œuvre des plans stratégiques; et à surveiller les résultats par rapport aux plans.

Principaux risques

Le comité du risque du conseil est chargé de repérer et de surveiller les principaux risques de la Banque et d'en évaluer la gestion. Les principaux risques auxquels la Banque est exposée et les structures et procédures en place pour la gestion de ces risques sont plus amplement décrits aux pages 56 à 66 du rapport annuel 2006 de la Banque que l'on peut consulter sur le site Web de la Banque au www.td.com/francais/rapports/index.jsp.

Responsabilité sociale

La politique de la Banque en matière de responsabilité sociale est plus amplement décrite à la page 124 du rapport annuel 2006 de la Banque et dans son dernier rapport sur les responsabilités, rapports que l'on peut consulter sur le site Web de la Banque au www.td.com/francais/rapports/index.jsp.

Planification de la relève

Le conseil et le comité des ressources de direction s'occupent de la planification de la relève pour le chef de la direction. Ils établissent notamment des plans pour la sélection et la formation des candidats au poste de chef de la direction; et la stratégie de planification de la relève générale pour les principaux postes de direction, notamment en vue de diversifier les connaissances de la direction à la faveur d'une évaluation rigoureuse des candidats à des postes de cadres supérieurs.

Politique en matière de communication

Le comité de gouvernance est notamment chargé de s'assurer que la Banque communique efficacement avec ses actionnaires, les autres parties intéressées et le public au moyen d'une politique en matière de communication bien adaptée. La politique en matière de communication de la Banque codifie l'engagement de la Banque de communiquer en temps opportun, avec exactitude et pondération, toute information importante concernant la Banque au plus vaste auditoire possible. Le comité de gouvernance revoit à chaque année la politique et reçoit un rapport de la direction, y compris des membres du comité de communication de l'information, décrivant les problèmes de communication de l'information survenus au cours de la dernière année. Une copie de la politique peut être consultée sur le site Web de la Banque au www.td.com/francais/governance/other_policies.jsp.

Contrôles internes

Le rapport de la direction sur les contrôles internes à l'égard de l'information financière et de l'information connexe figure à partir de la page 70 du rapport annuel 2006 de la Banque qui peut être consulté sur le site Web de la Banque au www.td.com/francais/rapports/index.jsp.

Élaboration de la politique de la Banque en matière de gouvernance d'entreprise

Le conseil estime que la prospérité de la Banque repose sur une culture d'intégrité fondée sur le principe formulé par l'expression « donner le ton ». Tel qu'il est indiqué dans sa Charte, le conseil donne le ton à l'établissement d'une culture d'intégrité et de conformité à l'échelle de la Banque et, à cet égard, s'attend au plus haut niveau d'intégrité personnelle et professionnelle de la part du chef de la direction et des autres hauts dirigeants de la Banque. Le conseil est aussi chargé de surveiller l'efficacité des pratiques de gouvernance d'entreprise de la Banque et d'approuver les modifications pouvant se révéler nécessaires. Le comité de gouvernance a en outre la responsabilité de se tenir au fait des dernières exigences, tendances et notes d'orientation réglementaires en matière de gouvernance d'entreprise et d'informer au besoin le conseil des nouveaux développements en matière de gouvernance d'entreprise. Tel qu'il est indiqué ci-dessus, le conseil, à la recommandation du comité de gouvernance, a adopté et publié une série de lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise qui, avec les chartes et principales responsabilités du conseil et de ses comités, forment la structure de la politique de la Banque en matière de gouvernance.

Mesures pour la réception des commentaires et observations des parties intéressées

Le conseil ou un comité du conseil surveille les communications avec les actionnaires et les autres parties intéressées, notamment l'examen et/ou l'approbation des principaux documents d'information comme les états financiers annuels et trimestriels, le rapport annuel, la notice annuelle, la circulaire de procuration de la direction et le rapport sur les responsabilités. Le comité de vérification surveille l'application de la politique de dénonciation en matière de questions financières qui établit une voie de communication confidentielle et anonyme permettant aux employés et aux autres parties intéressées de faire part de leurs préoccupations à l'égard de l'intégrité de la comptabilité, des contrôles comptables internes ou des questions portant sur la vérification de la Banque. Le programme de dénonciation en matière de questions financières de la Banque est plus amplement décrit sur le site Web de la Banque au www.td.com/francais/governance/whistleblower.jsp. La Banque étudie attentivement les propositions et commentaires des actionnaires et permet aux actionnaires de communiquer régulièrement avec elle. Toutes ces suggestions et observations permettent à la Banque de mieux se situer et encadrer les futures pratiques de gouvernance de la Banque.

Tel qu'il est indiqué dans les lignes directrices en matière de gouvernance de la Banque, les actionnaires peuvent communiquer directement, par écrit, avec les administrateurs indépendants par l'intermédiaire du président du conseil :

M. John M. Thompson
Président du conseil
La Banque Toronto-Dominion
C.P. 1
Toronto-Dominion Centre
Toronto (Ontario)
M5K 1A2

Descriptions de postes

Le conseil a approuvé une description de poste écrite pour les administrateurs. Le comité de gouvernance revoit à chaque année cette description de poste et, s'il est nécessaire ou souhaitable, recommande des modifications au conseil pour approbation. Le conseil a également approuvé des chartes du président du conseil et des présidents des comités du conseil. Ces documents peuvent être consultés sur le site Web de la Banque au www.td.com/francais/governance/charters.jsp.

Le comité des ressources de direction a élaboré une description de poste écrite pour le chef de la direction et revoit et approuve à chaque année cette description de poste et les buts et objectifs d'entreprises qui relèvent du chef de la direction (notamment les indicateurs de rendement pertinents pour la rémunération du chef de la direction).

Orientation et formation continue

Orientation

La Banque offre des séances de formation complète destinées à guider les nouveaux administrateurs (et également à mettre à jour la formation des administrateurs déjà en poste) qui leur procurent de l'information spécialisée et condensée sur la gestion de la Banque, ses principales activités, son orientation stratégique, son cadre législatif et les principales questions et principaux risques auxquels elle est exposée. Tous les nouveaux administrateurs reçoivent en outre un manuel d'orientation de l'administrateur comprenant : les principales politiques en matière de gouvernance d'entreprise et les documents d'information publique de la Banque; les politiques et procédures importantes de la Banque; et des organigrammes et d'autres documents d'orientation de l'entreprise. Les membres de l'équipe de la haute direction font des exposés ciblés et fort utiles aux nouveaux administrateurs, et sont à leur disposition pour répondre à leurs questions.

Formation continue

Le comité de gouvernance veille à la formation continue des administrateurs et fait office de centre de ressources pour la formation continue des administrateurs quant à leurs fonctions et responsabilités en cette qualité et veille à ce que les

candidats éventuels comprennent bien le rôle du conseil et de ses comités, ainsi que les attentes à l'égard de chaque administrateur. De plus, des exposés sont régulièrement faits au conseil ou à un comité sur différents aspects des activités de la Banque et des exposés de formation dans des domaines particuliers sont régulièrement présentés au conseil ou à un comité afin d'aider les administrateurs à s'acquitter de leurs obligations. Par exemple, dans le cadre du processus de planification stratégique, les administrateurs reçoivent des comptes rendus réguliers sur la stratégie générale de la Banque et d'éventuelles opérations stratégiques, et participent aux délibérations sur la stratégie de chaque secteur d'activité dans la stratégie générale de la Banque.

Les administrateurs ont libre accès aux membres de la direction de la Banque aux fins de se tenir au fait des activités de la Banque et à quelque autre fin susceptible de les aider à s'acquitter de leurs responsabilités.

Enfin, les administrateurs sont régulièrement sondés sur des sujets spécifiques, tendances ou meilleures pratiques utiles pour le conseil en général ou pour un comité en particulier et qu'ils souhaiteraient approfondir. Au cours du dernier exercice, plusieurs de ces exposés ont été faits au conseil et à ses comités, notamment un exposé sur les meilleures pratiques par les vérificateurs des actionnaires; sur Bâle II par la direction et sur la rémunération de la direction par un consultant indépendant.

Conduite des affaires et comportement éthique

En tant qu'entreprise consciente de ses responsabilités sociales, la Banque s'est engagée à mener ses affaires selon les normes les plus élevées en matière de déontologie, d'intégrité, d'honnêteté, d'équité et de professionnalisme — à tous les égards, sans exception et en tout temps. Bien que l'atteinte des objectifs d'affaires soit primordiale pour assurer le succès de la Banque, la façon dont la Banque s'y prend pour les atteindre est tout aussi importante. La Banque a mis en place un certain nombre de politiques et procédures, notamment un code de conduite et d'éthique professionnelle et des politiques en matière d'opérations d'initiés qui encouragent et promeuvent une culture de conduite des affaires éthique à la Banque.

Code de conduite et d'éthique professionnelle

Le code de conduite et d'éthique professionnelle de la Banque s'applique à tous les aspects de l'entreprise, qu'il s'agisse des décisions importantes prises par le conseil d'administration ou des opérations quotidiennes des succursales. Le code a été déposé auprès de autorités de réglementation en valeurs mobilières sur SEDAR (www.sedar.com) et EDGAR (www.sec.gov). Les actionnaires peuvent en obtenir un exemplaire sur notre site Web au www.td.com/francais/governance/other_policies.jsp ou en communiquant avec le Service des relations avec les actionnaires TD indiqué au plat verso de la présente circulaire.

Le code définit les normes qui gouvernent la manière dont les administrateurs, les dirigeants et les employés interagissent et traitent leurs collègues, les actionnaires, les clients, les fournisseurs et les concurrents de la Banque. Dans le respect de ces normes, la Banque s'attend à ce que les administrateurs, dirigeants et employés fassent preuve de jugement et soient tenus de rendre compte de leurs actes. Le respect du code est intégré au contrat d'embauche que les employés et dirigeants concluent avec la Banque. Tous les administrateurs, dirigeants et employés sont tenus chaque année de passer en revue le code et d'attester qu'ils y adhèrent.

Chaque année, le comité de gouvernance revoit le code et reçoit un rapport de la direction résumant : i) la manière dont le conseil surveille la culture d'intégrité et la notion de « donner le ton » établie par la Banque; et ii) la conformité aux politiques et procédures de la Banque en matière de déontologie personnelle et de conduite professionnelle.

Politique en matière d'opérations d'initiés

La Banque a mis en place des protections efficaces dont la surveillance relève de dirigeants bien formés et chevronnés en matière de conformité en vue de s'assurer que tous les membres de la haute direction et autres dirigeants et employés qui occupent des postes clés ne se livrent pas involontairement à des opérations d'initiés. Ces protections comprennent une politique selon laquelle certains dirigeants (notamment les membres de la haute direction désignés indiqués dans le « Tableau récapitulatif de la rémunération » de la page 34 de la présente circulaire) doivent faire approuver au préalable toute opération sur des titres par des responsables de la conformité de la Banque au moins deux jours ouvrables avant la date de l'opération et les responsables de la conformité de la Banque doivent avoir accès aux registres des comptes d'opérations dans lesquels ces personnes détiennent des titres; une politique interdisant les opérations sur des titres de la Banque au cours de « périodes de restriction de la négociation » qui couvrent la période où les résultats financiers de la Banque sont compilés, mais n'ont pas encore été rendus publics; et une politique selon laquelle les initiés, conformément à la législation, doivent déposer des déclarations d'opérations d'initiés par Internet sur le Système électronique de déclaration des initiés (SEDI). Les membres de la haute direction désignés doivent en outre divulguer au préalable au public, par voie d'un communiqué de presse, quelque intention d'effectuer des opérations sur les actions ordinaires de la Banque, y compris la levée d'options, au moins cinq jours ouvrables avant la date de l'opération.

Conflits d'intérêts des administrateurs

Aucun administrateur ne peut être élu si un conflit d'intérêts potentiel ou réel risque de nuire à l'exercice de ses fonctions à titre d'administrateur — par exemple, s'il détient une participation importante dans une entité exerçant des activités en

concurrence directe avec les activités principales de la Banque. Les administrateurs doivent fournir à la Banque des renseignements complets sur les entités dans lesquelles ils détiennent une participation importante, de sorte que tout conflit d'intérêts pouvant en découler puisse être repéré. Les administrateurs doivent en outre remplir un questionnaire annuel qui comprend des questions sur des participations importantes avec la Banque.

Des rapports précis doivent être présentés au comité de gouvernance chaque fois qu'il existe ou pourrait exister un conflit d'intérêts opposant un administrateur et la Banque, et il incombe au comité d'établir la meilleure marche à suivre pour l'administrateur, toujours au mieux des intérêts de la Banque. Lorsqu'un administrateur est en conflit d'intérêts, mais qu'il peut être géré (l'administrateur pouvant, par exemple, s'abstenir de participer à certaines délibérations du conseil), l'administrateur reste éligible au conseil. Le comité de gouvernance suit toutefois de près l'évolution du conflit et, dès qu'il devient incompatible avec les fonctions d'un administrateur, l'administrateur est prié de remettre sa démission.

Nomination des administrateurs

Le conseil s'assure que les administrateurs de la Banque, globalement, détiennent les compétences, les qualités et la formation nécessaires aux besoins de la Banque. Chaque année, le conseil recommande aux actionnaires des candidats aux postes d'administrateurs, et les actionnaires peuvent voter à l'égard de chaque candidat à l'assemblée annuelle. La recommandation résulte d'un examen approfondi du conseil quant à sa composition, notamment sa taille et une représentation équilibrée en ce qui a trait à l'âge, à la répartition géographique, aux compétences professionnelles et aux secteurs d'activités. Ainsi, sera choisie candidat la personne qui est en mesure de représenter efficacement la Banque là où elle exerce son activité, tant à l'échelle nationale qu'internationale; et qui possède une formation et des connaissances largement diversifiées. Tout est mis en œuvre pour promouvoir la diversité au sein du conseil, notamment l'avancement des femmes et des minorités et des personnes handicapées. La composition du conseil doit en outre respecter les restrictions de la Loi sur les banques en matière de résidence et d'appartenance au même groupe.

Le comité de gouvernance, qui se compose exclusivement d'administrateurs indépendants, est chargé d'établir les compétences, les qualités et la formation dont le conseil d'administration a besoin pour s'acquitter de ses diverses responsabilités, tout en veillant à diversifier la composition du conseil. Le comité de gouvernance recherche des candidats capables de combler les lacunes dans les compétences, les qualités et la formation des membres du conseil d'administration et évalue rigoureusement l'aptitude d'un candidat à apporter une contribution valable au conseil d'administration (en évaluant notamment si chaque nouveau candidat peut consacrer suffisamment de temps et de ressources à ses responsabilités en tant que membre du conseil d'administration). Les administrateurs doivent s'engager à assister dans la mesure du possible aux réunions du conseil et des comités, à s'y préparer convenablement et à y participer pleinement. Si un administrateur assiste à moins de 75 % des réunions du conseil, le comité de gouvernance examinera la situation et prendra des mesures en collaboration avec l'administrateur concerné afin d'améliorer l'assiduité de ce dernier. L'assiduité sera également prise en compte dans le processus de nomination. Bien que la Banque ne restreigne pas le nombre de conseils d'administration de sociétés ouvertes auxquels un administrateur peut siéger, chaque administrateur doit consacrer suffisamment de temps à ses tâches d'administrateur. Les administrateurs élus s'engagent en outre à siéger au conseil pour une longue période.

Le conseil doit être composé d'au moins 12 administrateurs. Le nombre exact d'administrateurs doit être établi par voie de résolution des administrateurs avant chaque assemblée annuelle des actionnaires sur la recommandation du comité de gouvernance. La taille du conseil peut être modifiée à l'occasion par le conseil entre deux assemblées annuelles. Lorsqu'il examine la question de sa taille, le conseil d'administration doit tenir compte de deux objectifs opposés, soit celui de maintenir sa taille à un nombre suffisamment bas pour permettre des délibérations efficaces et celui de veiller à ce qu'il y ait une représentation adéquate afin de répondre aux besoins du conseil et des comités dans le contexte des activités de la Banque et de son cadre d'exploitation.

Outre les compétences et l'expérience nécessaires et le respect des exigences de la Loi sur les banques, tous les administrateurs doivent avoir les compétences requises pour les administrateurs énoncées dans la description de poste d'administrateur de la Banque que l'on peut consulter sur le site Web de la Banque au www.td.com/francais/governance/charters.jsp.

Le comité de gouvernance a recommandé au conseil les candidats nommés dans la présente circulaire à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs ». Le comité recommande également au conseil des candidats aux éventuelles vacances au sein du conseil entre les assemblées annuelles. Par exemple, en mai de cette année, sur la recommandation du comité, le conseil a nommé M^{me} Irene Miller administratrice.

Il incombe au comité de gouvernance de trouver des candidats potentiels à un poste au sein du conseil. Le comité de gouvernance peut en outre retenir de temps à autre les services de conseillers indépendants chargés de l'aider à recruter des candidats qui correspondent aux critères recherchés. Bien que le conseil n'ait pas une liste permanente officielle de candidats potentiels aux postes d'administrateurs, le conseil est toujours à l'affût de candidats potentiels, même s'il n'y a aucune vacance à combler au conseil.

En 2006, le comité de gouvernance a examiné en profondeur la composition et les plans de relève du conseil et des comités. Cet examen visait notamment à établir les besoins de recrutement de futurs administrateurs et comprenait une évaluation des compétences et des aptitudes des administrateurs actuels compte tenu des occasions d'affaires et des risques auxquels la Banque est exposée.

Mandat limité

La composition du conseil devrait maintenir un équilibre entre l'expérience et la formation, d'une part, et le besoin de changement et d'idées nouvelles, d'autres part. Les administrateurs peuvent siéger au conseil un maximum de dix ans, sous réserve d'un excellent rendement annuel, de leur réélection à chaque année par les actionnaires et d'autres exigences des lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise de la Banque. Dans certains cas, et sur la recommandation du comité de gouvernance, le conseil peut prolonger le mandat limité de dix ans initial d'un administrateur de cinq autres années, pour un mandat limité total maximum de 15 ans. Dans les cas les plus exceptionnels, le conseil peut prolonger le mandat d'un administrateur de cinq autres années. Pour les administrateurs actuellement en poste, les limites de mandat ont commencé à la date de prise d'effet de la politique le 23 septembre 2004 ou, si elle est postérieure, à la date à laquelle ils ont été respectivement élus pour la première fois.

Âge de la retraite

Lorsqu'un administrateur atteint l'âge obligatoire de la retraite de 70 ans avant d'avoir exercé son mandat de dix ans, le conseil peut décider au moment du 70^e anniversaire de l'administrateur de maintenir l'administrateur en fonction jusqu'à la fin de son mandat de dix ans ou, jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 75 ans, toujours sous réserve d'un excellent rendement annuel et de sa réélection annuelle par les actionnaires.

Politique en matière de majorité

Aux termes des lignes directrices en matière de gouvernance de la Banque, un candidat à l'occasion d'une élection, où le nombre de candidats correspond au nombre de postes à pourvoir, qui obtient, parmi les voix rattachées aux actions exprimées à l'assemblée en personne ou par procuration, un nombre supérieur d'abstentions de vote que de voix exprimées en faveur de son élection doit immédiatement remettre sa démission au président du conseil, cette démission prenant effet dès qu'elle est acceptée par le conseil. Le comité de gouvernance examinera sans délai l'offre de démission de l'administrateur et recommandera au conseil de l'accepter ou de la refuser. Le conseil rendra publique sa décision définitive par voie d'un communiqué de presse dans les 90 jours suivant l'assemblée des actionnaires. L'administrateur ne pourra plus participer à quelque délibération d'un comité ou du conseil dès qu'il a remis sa démission.

Gouvernance en matière de rémunération

Rémunération des administrateurs

Le comité de gouvernance, qui se compose exclusivement d'administrateurs indépendants, est chargé de passer en revue la rémunération des administrateurs et de veiller à ce qu'elle soit concurrentielle et à ce qu'elle concilie les intérêts des administrateurs et des actionnaires. Le conseil fixe le mode et le montant de la rémunération des administrateurs en fonction des recommandations formulées par le comité de gouvernance à la suite d'un examen annuel de la rémunération des administrateurs sur le marché. La rémunération des administrateurs est plus amplement décrite dans la présente circulaire à la rubrique « Rémunération des administrateurs ».

Rémunération de la direction

Le comité des ressources de direction, actuellement composé exclusivement d'administrateurs indépendants, supervise le programme de rémunération de la direction. Le programme de rémunération de la direction de la Banque vise à recruter et à conserver des membres de la direction; à récompenser le rendement; à concilier les intérêts des membres de la direction et des actionnaires; à assurer une relève efficace aux postes de direction clés par la conservation et le développement des principales ressources; et à motiver le rendement par une rémunération liée à la réalisation d'objectifs d'entreprise stratégiques et au rendement de la Banque dans son ensemble. La Banque s'efforce d'être un chef de file sur le marché en matière de gouvernance et a adopté certaines pratiques en accord avec les meilleures pratiques en vigueur :

- une fois élaborés, les régimes de rémunération de la direction sont assujettis à des vérifications complètes prospectives et rétrospectives;
- le salaire varie en fonction du rendement et cette variabilité sera généralement plus importante aux échelons supérieurs de la hiérarchie;
- certains membres de la direction sont tenus à une exigence d'actionnariat pendant certains délais après leur retraite; et
- les exigences d'actionnariat visant les membres de la direction sont parmi les plus élevées du marché.

Rémunération du chef de la direction

Le comité des ressources de direction et le président du conseil sont chargés de passer en revue chaque année le rendement du chef de la direction par rapport à des objectifs préétablis et de recommander ensuite au conseil la rémunération du chef de la direction en fonction du rendement. La rémunération du chef de la direction pour 2006 est plus amplement décrite à la rubrique intitulée « Rendement et rémunération du chef de la direction » à la page 31 de la présente circulaire. Le comité est également chargé d'examiner et de recommander au conseil, en consultation avec les conseillers indépendants du comité, la rémunération de certains autres membres de la direction, notamment les autres membres de la haute direction désignés figurant dans le « Tableau récapitulatif de la rémunération » à la page 34 de la présente circulaire. Le comité examine le rapport sur la rémunération de la direction avant son approbation par le conseil et sa diffusion au public.

L'information concernant les conseillers indépendants du comité, Frederick W. Cook & Co., figure dans la présente circulaire à la page 23.

Autres comités du conseil

Le conseil a formé les comités suivants : le comité de vérification; le comité de gouvernance; le comité du risque; et le comité des ressources de direction. Ces comités sont plus amplement décrits dans leur rapport respectif inclus dans la présente circulaire à partir de la page 19. Tous les membres de comités sont des administrateurs qui sont « indépendants » au sens de la Politique en matière d'indépendance des administrateurs et des lignes directrices des ACVM.

La charte de chacun des quatre comités du conseil prévoit des exigences quant à leur composition. Le comité de gouvernance recommande la composition de chacun des comités; et chaque administrateur indépendant devrait siéger à au moins un comité par année. Le conseil approuve la composition des comités et a le pouvoir de révoquer un membre d'un comité conformément aux règles et à la réglementation applicables, et pour quelque autre motif valable. Lorsqu'il évalue la meilleure composition d'un comité, le comité de gouvernance essaie d'établir un équilibre entre l'expérience et les connaissances pertinentes des membres du comité et d'établir un roulement dans la composition des comités afin que les membres bénéficient de nouvelles connaissances et perspectives.

Chaque comité peut tenir en totalité ou en partie une réunion à huis clos sans la présence de membres de la direction et, tel qu'il est indiqué ci-dessus, chaque comité a pour politique d'inscrire une telle séance à huis clos à l'ordre du jour de leurs réunions prévues régulières. Par exemple, le comité de vérification se réunit seul respectivement avec le chef de la direction, le chef de la conformité, le vérificateur des actionnaires, le chef de la vérification interne et à huis clos à chacune de ses réunions trimestrielles prévues régulières. Chaque comité est habilité à retenir les services de conseillers indépendants, rémunérés par la Banque, chargés de lui fournir des conseils spécialisés.

Chaque année, les comités revoient leur charte afin de s'assurer que ces chartes respectent ou dépassent les obligations de la réglementation et des actionnaires, et que les comités fonctionnent efficacement. Le comité de gouvernance passe en revue les modifications et les soumet au conseil pour approbation. Chaque comité a actuellement pour pratique d'établir des objectifs annuels, de se concentrer sur ses principales responsabilités et activités et d'accorder la priorité aux affaires du comité tout au long de l'année. Les comités évaluent où ils en sont par rapport à leurs objectifs régulièrement pendant l'année. Chaque comité établit également un tableau de ses activités annuelles. La charte de chacun des comités est affichée sur le site Web de la Banque au www.td.com/francais/governance/charters.jsp.

Évaluations

Le conseil évalue chaque année l'efficacité du conseil et de son président, de ses comités et de leurs présidents, de chacun des administrateurs et du chef de la direction. L'évaluation de chacun des administrateurs comprend notamment une auto-évaluation et une évaluation par les pairs. Le processus de rétroaction du conseil d'administration est mené par le comité de gouvernance et le président du conseil en collaboration avec un consultant indépendant. Le processus de rétroaction du conseil se veut constructif et vise la mise en place des meilleurs programmes d'amélioration continue des aptitudes de chaque administrateur et le fonctionnement et l'efficacité du conseil dans son ensemble.

Rétroaction du conseil et de chaque administrateur

Les administrateurs remplissent un sondage de rétroaction du conseil annuel (le sondage) sur la responsabilité, l'organisation, les activités, l'efficacité et le rendement du conseil. Les administrateurs sont également priés d'évaluer ce qui fonctionne bien au sein du conseil et ce qui devrait être fait différemment, et quelles devraient être les principales priorités du conseil pour l'année à venir. Les sondages sont renvoyés à un consultant indépendant qui compile les résultats et examine ensuite avec le président du conseil les tendances et mesures à prendre qui ressortent des résultats. Parallèlement, le président du conseil rencontre chacun des administrateurs pour une discussion franche sur le rendement et les points à améliorer du conseil, de ses comités et de l'administrateur.

Le président du conseil engage une discussion exploratoire avec le comité de gouvernance aux fins d'examiner le rapport de rétroaction et de proposer des plans d'action visant à mettre en œuvre les possibilités d'amélioration qui ont ressorti des résultats du sondage. Le président du conseil dirige ensuite une discussion à huis clos avec les membres du conseil non

membres de la direction sur les résultats et les plans d'action proposés. Le comité de gouvernance supervise ensuite la mise en œuvre des plans d'action tout au long de l'année. L'année suivante, les administrateurs sont priés d'exprimer ce qu'ils pensent de la manière dont le conseil a mis en œuvre les plans d'action de l'année antérieure. Enfin, le président du conseil rencontre individuellement chaque administrateur pour obtenir d'autres commentaires.

Rétroaction des comités et des présidents de comités

Chaque sondage est adapté pour chaque administrateur membre d'un comité et invite les administrateurs à commenter l'efficacité et les activités des comités auxquels ils siègent et des présidents de ces comités. Les résultats individuels sont envoyés au consultant indépendant pour compilation. Chaque comité discute des résultats à huis clos et fixe les principaux objectifs en vue de mettre en œuvre les possibilités d'amélioration qui ont ressorti des résultats. Chaque comité assure le suivi de ses principaux objectifs tout au long de l'année suivante.

Le comité de gouvernance surveille également la mise en œuvre des principaux objectifs de chaque autre comité tout au long de l'année, et repère les points communs de chacun des comités pouvant être traités au niveau de la gouvernance. Le processus de rétroaction de l'année dernière a donné lieu à la mise en œuvre d'une telle mesure, soit l'établissement de réunions semestrielles de tous les présidents de comités, présidées par le président du conseil, en vue de discuter de questions de procédure et d'exploitation qui touchent tous les comités.

Rétroaction du président du conseil

Les administrateurs sont priés à chaque année d'évaluer et de commenter le rendement du président du conseil dans le cadre du sondage. Les réponses individuelles sont renvoyées au consultant indépendant pour compilation. Le président du comité des ressources de direction dirige une discussion à huis clos avec le conseil (en l'absence du président) et rencontre par la suite à ce sujet le président du conseil.

Évaluation du chef de la direction

Les administrateurs sont priés à chaque année d'évaluer et de commenter le rendement du chef de la direction dans le cadre du sondage. Les réponses individuelles sont renvoyées au consultant indépendant pour compilation. Le président du conseil dirige une discussion à huis clos sur les résultats de l'évaluation du chef de la direction avec le comité des ressources de direction et ensuite avec le conseil (en l'absence du chef de la direction). Le président du conseil rencontre ensuite à ce sujet le chef de la direction.

Rétroaction tous azimuts de la direction

Dans tous les cas (évaluation du conseil, de ses comités et de leur président, du président du conseil et du chef de la direction), les membres de la haute direction sont priés de remplir un sondage et de s'exprimer franchement dans le cadre du processus. Les sondages remplis sont renvoyés au consultant indépendant et intégrés dans les différents rapports de rétroaction.

La Banque Toronto-Dominion
C.P. 1
Toronto-Dominion Centre
Toronto (Ontario)
M5K 1A2
www.td.com

Relations avec les actionnaires TD
Voir l'adresse ci-dessus
416-944-6367 ou 1-866-756-8936
courriel : tdshinfo@td.com

Compagnie Trust CIBC Mellon
C.P. 7010
Succursale postale Adelaide Street
Toronto (Ontario)
M5C 2W9
416-643-5500 ou 1-800-387-0825
télécopieur : 416-643-5501 (demandes de renseignements généraux) ou
416-368-2502 (pour l'envoi des procurations)
courriel : inquiries@cibcmellon.com

Les actionnaires peuvent communiquer
directement avec les administrateurs
indépendants par l'intermédiaire
du président du conseil,
à l'adresse suivante :

M. John M. Thompson
Président du conseil
La Banque Toronto-Dominion
C.P. 1
Toronto-Dominion Centre
Toronto (Ontario)
M5K 1A2