

LA BANQUE TORONTO-DOMINION

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

Le 31 mars 2011

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 au Victoria Conference Centre, 720 Douglas Street, Victoria (Colombie-Britannique), le 31 mars 2011 à 9 h 30 (heure du Pacifique).

Le présent avis d'assemblée annuelle présente l'ordre du jour de l'assemblée et la circulaire de procuration de la direction qui y est jointe vous renseigne sur la rémunération de la direction et la gouvernance de la banque. Nous espérons que vous prendrez le temps de lire la présente circulaire avant l'assemblée, car elle renferme des renseignements importants qui vous guideront dans l'exercice de votre droit de vote. 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 2 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 regarder le déroulement de 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.



Brian M. Levitt
Le président du conseil



Ed Clark
Le président et chef de la direction du Groupe



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

DATE :	Le jeudi 31 mars 2011
HEURE :	9 h 30 (heure du Pacifique)
LIEU :	Victoria Conference Centre 720 Douglas Street Victoria (Colombie-Britannique) V8W 3M7

Ordre du jour :

1. recevoir les états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2010 ainsi que le rapport des vérificateurs s'y rapportant;
2. élire les administrateurs;
3. nommer les vérificateurs;
4. examiner, à titre consultatif et non exécutoire, la démarche adoptée à l'égard de la rémunération de la haute direction, laquelle est présentée aux rubriques Rapport du comité des ressources humaines et Démarche en matière de rémunération de la circulaire de procuration de la direction ci-jointe;
5. étudier certaines propositions soumises par des actionnaires et décrites à l'annexe A de la circulaire de procuration de la direction ci-jointe; et
6. traiter toute autre question qui peut être dûment soulevée à l'assemblée.

Le 7 février 2011 (soit la date servant à déterminer quels actionnaires ont le droit de recevoir le présent avis), on comptait 883 233 460 actions ordinaires de La Banque Toronto-Dominion (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 de la demande d'instructions de vote ci-joint.

Actionnaires inscrits

Les actionnaires inscrits devraient remplir et signer le formulaire de procuration ci-joint et le retourner par télécopieur de la manière indiquée sur le formulaire ou dans l'enveloppe prévue à cette fin. Les procurations doivent parvenir à l'agent des transferts de la banque, Compagnie Trust CIBC Mellon, ou au secrétaire de la banque au moins 24 heures avant l'assemblée :

Agent des transferts de la banque, Compagnie Trust CIBC Mellon	OU	Secrétaire de la banque
<ul style="list-style-type: none">• par télécopieur au 416-368-2502 ou (sans frais) au 1-866-781-3111;• 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		<ul style="list-style-type: none">• par la poste ou en mains propres, au Service juridique, Groupe Banque TD, TD Tower, 66, rue Wellington Ouest, 12^e étage, Toronto (Ontario) M5K 1A2.

Propriétaires véritables (actionnaires non inscrits)

Les propriétaires véritables devraient suivre les directives indiquées sur la demande d'instructions de 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 propriétaires véritables, voir la section intitulée « Renseignements sur les droits de vote » dans la circulaire de procuration de la direction ci-jointe.

Toronto, le 23 février 2011

Par ordre du conseil d'administration,



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

CIRCULAIRE DE PROCURATION DE LA DIRECTION

À L'INTÉRIEUR			
RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE	1	PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION EN 2010	33
ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE	3	Performance de la banque en 2010	34
États financiers	3	Rémunération en fonction de la performance en 2010	36
Élection des administrateurs	3	aux termes du régime de rémunération des dirigeants	41
Nomination des vérificateurs	4	Tableau sommaire de la rémunération	42
Vote consultatif à l'égard de la rémunération de la haute direction	5	Attributions en vertu d'un plan incitatif	44
Propositions des actionnaires	5	Performance de la banque et rémunération des dirigeants	45
CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS	6	Ratio des coûts de gestion	45
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	13	INFORMATION COMPLÉMENTAIRE	45
Éléments de la rémunération des administrateurs	13	Preneurs de risques importants	45
Exigences d'actionnariat des administrateurs	13	Structure du plan de rémunération en fonction de la performance de Valeurs Mobilières TD	46
Tableau de la rémunération des administrateurs	14	Information sommaire complémentaire sur la rémunération	47
Tableaux des attributions en vertu de plans incitatifs	15	Prestations en vertu des plans de retraite	48
GOUVERNANCE	16	Mécanismes relatifs à la retraite de M. Clark	51
Rapport du comité de gouvernance	16	Obligation au titre des prestations constituées des membres de la haute direction visés	51
Rapport du comité de vérification	17	Ententes relatives à l'emploi, prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle	52
Rapport du comité du risque	18	Options d'achat d'actions	55
LETTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES AUX ACTIONNAIRES	19	PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS ET AUTRES OPÉRATIONS AVEC LA BANQUE	59
RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES	21	ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS	59
Conseillers indépendants	21	APPROBATION DES ADMINISTRATEURS	60
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	22	ANNEXE A — PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES	60
Démarche en matière de rémunération	22	ANNEXE B — INFORMATION CONCERNANT LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE	64
Principes relatifs à la rémunération des dirigeants	22	DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS DES ACTIONNAIRES	quatrième de couverture
Structure du plan de rémunération des dirigeants	24		
Rémunération à base de titres de participation	28		
Exigences d'actionnariat	29		
Programmes d'avantages sociaux et d'avantages indirects et plans de retraite	31		
Conformité aux principes du conseil de stabilité financière	31		

À moins d'indication contraire, tous les renseignements figurant dans la présente circulaire de procuration de la direction (ou la circulaire) sont en date du 27 janvier 2011. 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) (Loi sur les banques), nous avons plusieurs obligations à remplir chaque année dans le cadre d'une assemblée annuelle de nos actionnaires, notamment élire les administrateurs et procéder à la nomination des 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 de recevoir directement les observations de 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 ou TD), de procurations de votre part devant être exercées à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la banque (l'assemblée) qui aura lieu à l'endroit, à l'heure et aux fins indiqués dans l'avis d'assemblée qui accompagne la présente circulaire. 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 (les actions ordinaires).

COMMENT LES PROCURATIONS SONT-ELLES SOLLICITÉES?

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 administrateurs, les dirigeants et les 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 immatriculée à votre nom ou dont vous êtes propriétaire véritable le 7 février 2011.

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

Le 7 février 2011, on comptait 883 233 460 actions ordinaires en circulation, lesquelles donnaient droit de vote à l'égard de chacune des questions soumises au vote à l'assemblée, sous réserve des restrictions applicables de la Loi sur les banques.

Conformément à ses dispositions, la Loi sur les banques interdit à une personne ou entité d'être propriétaire de plus de 10 % des actions ordinaires sans approbation. À la connaissance des administrateurs et des hauts dirigeants de la banque, aucune personne n'est propriétaire de plus de 10 % des actions ordinaires ni n'exerce un contrôle sur un tel pourcentage d'actions.

La Loi sur les banques limite les droits de vote des actionnaires de la banque de certaines façons. Les droits de vote afférents aux actions ne peuvent être exercés, en personne ou par procuration, si les actions sont détenues en violation de la Loi sur les banques, notamment si les actions 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. De plus, il est interdit à toute personne, ou à toute entité qu'elle contrôle, d'exprimer au total sur une question particulière, dans le cadre d'un vote des actionnaires, un nombre de voix supérieur à 20 % des voix possibles sur la question. Pour plus de renseignements au sujet des restrictions relatives aux droits de vote, veuillez communiquer avec les Relations avec les actionnaires de TD (dont les coordonnées sont indiquées à la quatrième page de couverture de la présente circulaire).

DE QUELLE MANIÈRE EST-CE QUE JE VOTE?

Actionnaires inscrits

Vous êtes un actionnaire inscrit si votre nom figure sur votre certificat d'actions ou si vous détenez vos actions par l'entremise du système d'inscription 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? ».

Propriétaires véritables (actionnaires non inscrits)

La plupart des actionnaires de la banque sont des « propriétaires véritables » qui sont des actionnaires non inscrits. Vous êtes un propriétaire véritable si vous détenez en propriété véritable des actions ordinaires 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.

Les propriétaires véritables peuvent voter soit en personne, soit par procuration. Tel que l'exige la législation canadienne en valeurs mobilières, vous recevrez de votre intermédiaire une demande d'instructions de vote ou un formulaire de procuration pour le nombre d'actions ordinaires détenues. Pour exercer les droits de vote afférents à vos actions, vous devez suivre à la lettre les directives indiquées sur la demande d'instructions de vote ou sur le formulaire de procuration qui vous est fourni par votre intermédiaire.

Étant donné que la banque a un accès restreint aux noms de ses actionnaires non inscrits ou aux titres qu'ils détiennent, vous devez procéder de la manière suivante pour voter en personne à l'assemblée : a) insérez votre nom dans l'espace réservé à cette fin ou cochez la case appropriée sur la demande d'instructions de vote ou le formulaire de procuration afin de vous nommer à titre de fondé de pouvoir; et b) retournez le document dans l'enveloppe fournie ou de la manière autorisée par votre intermédiaire. Aucune autre partie du formulaire ne doit être remplie. Dans certains cas, votre intermédiaire peut vous transmettre des documents supplémentaires qui doivent aussi être remplis pour que vous puissiez voter en personne à l'assemblée.

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

Si vous 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 ou la demande d'instructions de vote ci-joint, 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 ordinaires comme il le juge à propos.

Si vous nommez les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou la demande d'instructions de vote ci-joint à titre de fondés de pouvoir, à moins d'indication contraire, les droits de vote afférents à vos actions ordinaires 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 »;

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

POUR, à titre consultatif et non exécutoire, la démarche adoptée à l'égard de la rémunération de la haute direction, qui est présentée dans les sections Rapport du comité des ressources humaines et Démarche en matière de rémunération de la présente circulaire;

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 ou la demande d'instructions de vote ci-joint donne aux personnes qui y sont nommées le pouvoir de voter à leur gré à l'égard des modifications ou changements apportés aux questions indiquées dans la présente circulaire ou

des autres questions qui peuvent être dûment soulevées à l'assemblée. En date de l'impression de la présente circulaire, la direction n'est au courant d'aucune modification ou autre question qui pourrait être soumise à l'assemblée. Toutefois, si l'assemblée est dûment saisie d'autres questions, il est prévu que la personne nommée à titre de fondé de pouvoir exercera ses droits de vote comme bon lui semble à l'égard de ces questions.

PUIS-JE NOMMER UN AUTRE FONDÉ DE POUVOIR?

Oui, si vous êtes un actionnaire inscrit canadien ou américain ou un propriétaire véritable canadien. Les personnes nommées à titre de fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ou la demande d'instructions de vote 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 de l'une ou l'autre des manières indiquées ci-dessous. Les procurations doivent parvenir à l'agent des transferts de la banque, Compagnie Trust CIBC Mellon, ou au secrétaire de la banque, au moins 24 heures avant l'assemblée.**

Actionnaires inscrits (Canada ou États-Unis)	Propriétaires véritables (actionnaires non inscrits) (Canada seulement)
<ol style="list-style-type: none"> Inscrivez le nom de cette personne dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire de procuration OU remplissez un autre formulaire de procuration valide. Transmettez la procuration de l'une ou l'autre des manières indiquées pour les actionnaires inscrits dans l'avis d'assemblée annuelle. 	<ol style="list-style-type: none"> Inscrivez le nom de cette personne dans l'espace réservé à cette fin dans la demande d'instructions de vote ou le formulaire de procuration que vous fournit votre intermédiaire. Retournez les instructions de vote ou la procuration dans l'enveloppe fournie ou de la manière autorisée par votre intermédiaire, selon les procédures de vote fournies par celui-ci.
<p><i>N'oubliez pas que votre fondé de pouvoir doit assister à l'assemblée en personne pour que votre vote soit pris en compte.</i></p>	

COMMENT PUIS-JE MODIFIER MON VOTE?

Si vous êtes un actionnaire inscrit et 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 de l'une ou l'autre des manières indiquées pour les actionnaires inscrits dans l'avis d'assemblée annuelle au plus tard à la fermeture des bureaux (heure du Pacifique) le 30 mars 2011, ou au président de l'assemblée avant le début de l'assemblée. Votre avis écrit doit indiquer clairement votre intention. Si vous êtes un propriétaire véritable, communiquez avec votre intermédiaire pour obtenir des directives sur la manière de révoquer vos directives de vote.

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.

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 2010 (le rapport de gestion de 2010) renferment l'information financière concernant la banque. Ces documents sont inclus dans le rapport annuel 2010 de la banque (le rapport annuel) et ils peuvent être consultés sur SEDAR au www.sedar.com, dans le rapport annuel sur Formulaire 40-F de la banque au www.sec.gov ou sur notre site Web au www.td.com. Le rapport annuel est posté aux actionnaires avec la présente circulaire. En adressant une demande aux Relations avec les actionnaires de TD (dont les coordonnées sont indiquées à la quatrième page de couverture), les actionnaires peuvent recevoir rapidement un exemplaire gratuit de l'un ou l'autre de ces documents ainsi que de la notice annuelle 2010 de la banque. Les états financiers annuels et le rapport des vérificateurs sur ceux-ci seront soumis aux actionnaires à l'assemblée annuelle.

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Les candidats proposés à l'élection à titre d'administrateurs de la banque ont été recommandés au conseil d'administration par le comité de gouvernance et sont indiqués ci-après sous la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs ». Tous les candidats sont 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 (accessibles sur notre site Web au www.td.com/francais/gouvernance/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. Au cours de chacun des cinq derniers exercices financiers, y compris l'exercice terminé le 31 octobre 2010, Ernst & Young s.r.l. ont occupé la fonction de vérificateurs de la banque, conformément à la Loi sur les banques et sont devenus les seuls vérificateurs de la banque à compter de l'exercice 2006. PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. ont déjà agi, avec Ernst & Young s.r.l., en tant que vérificateurs de la banque.

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

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 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. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les politiques d'approbation préalable et les honoraires pour les services des vérificateurs nommés par les actionnaires, veuillez consulter la notice annuelle 2010 de la banque à partir de la page 20 (au www.sedar.com ou au www.td.com/francais/rapports/2010/2010_aif_f.pdf).

Les honoraires versés aux vérificateurs nommés par les actionnaires, Ernst & Young s.r.l., pour les trois derniers exercices financiers sont indiqués dans le tableau ci-dessous.

	HONORAIRES VERSÉS À ERNST & YOUNG S.R.L.		
<i>(en milliers de dollars canadiens)</i>	2010	2009	2008
Honoraires de vérification	20 205 \$	23 123 \$	18 733 \$
Honoraires pour services liés à la vérification	3 229	1 087	3 192
Honoraires pour services fiscaux	3 917	2 563	2 751
Autres honoraires	726	411	598
Total	28 077 \$	27 184 \$	25 274 \$

Notes :

- Les honoraires de vérification représentent les honoraires professionnels relatifs à la vérification des états financiers de la banque et à la vérification de ses filiales, 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 et à l'exécution de procédures précises à l'égard des exigences visant des intermédiaires qualifiés pour les rapports présentés à l'Internal Revenue Service des États-Unis.
- Les honoraires pour services liés à la vérification représentent les honoraires pour les services de certification et services connexes rendus par les vérificateurs de la banque. Ces services comprennent les vérifications des programmes d'avantages sociaux, les consultations comptables et fiscales 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, des normes fiscales et des normes de présentation de l'information financière et des services de conseils en technologie de l'information.
- Les honoraires pour services fiscaux englobent les honoraires pour : les services d'observation fiscale en matière d'impôts sur le bénéfice et d'impôts indirects 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, d'acquisitions et de structures de financement; les publications fiscales sous forme électronique et sur papier; les services de planification fiscale qui comprennent les services fiscaux aux résidents étrangers et canadiens, de même que les services se rapportant aux questions touchant les prix de transfert.
- 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 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. Les honoraires versés à Ernst & Young s.r.l. par des tiers pour services liés à des questions d'insolvabilité et de rentabilité se sont établis à néant en 2010 (0,09 million de dollars en 2009; 0,28 million de dollars en 2008). Entrent aussi 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, aux vérifications de fonds inscrits à la SEC, aux études de référence et aux services d'amélioration de la performance et des procédés.

VOTE CONSULTATIF À L'ÉGARD DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Les actionnaires peuvent exercer un vote consultatif en ce qui concerne la démarche adoptée à l'égard de la rémunération de la haute direction divulguée dans les sections Rapport du comité des ressources humaines et Démarche en matière de rémunération de la présente circulaire. Ces sections décrivent le rôle du comité des ressources humaines en ce qui a trait à la supervision de la rémunération au sein de la banque ainsi que les principes de rémunération de la haute direction de la banque, les principaux éléments sur lesquels reposent les plans de rémunération de la haute direction et la concordance des programmes de la banque avec les principes visant de saines pratiques de rémunération publiés par le Conseil de stabilité financière, un organisme international qui a joué un rôle clé dans le cadre des projets de réforme de la rémunération au sein des institutions financières.

Même si le vote consultatif n'est pas exécutoire, le comité des ressources humaines et le conseil d'administration tiendront compte des résultats du vote, s'ils jugent à propos de le faire, dans le cadre de l'examen de politiques, procédures et décisions futures en matière de rémunération. De plus, la banque tient à faire en sorte de communiquer efficacement et de façon responsable avec les actionnaires, les autres parties intéressées et le public. Au cours de la dernière année, dans le cadre de cet engagement, les administrateurs de la banque ont fait intervenir certains actionnaires directement afin d'analyser la démarche en matière de rémunération de la haute direction. Les administrateurs de la banque ont aussi rencontré des représentants de la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance afin de discuter, notamment, de la démarche relative à la rémunération de la haute direction et de la communication de l'information se rapportant à cette démarche. Enfin, la banque met à la disposition des actionnaires plusieurs moyens de communiquer directement avec les administrateurs indépendants par l'entremise du président du conseil, notamment par courrier électronique adressé aux Relations avec les actionnaires de TD à l'adresse tdshinfo@td.com. Les courriels adressés au président du conseil qui proviennent d'actionnaires indiquant qu'ils souhaitent communiquer directement avec les administrateurs indépendants par l'entremise du président du conseil seront transmis à ce dernier.

Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter POUR la résolution et, à moins de directive contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration entendent voter POUR la résolution suivante :

« IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans diminuer le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent la démarche adoptée à l'égard de la rémunération de la haute direction présentée dans les sections Rapport du comité des ressources humaines et Démarche en matière de rémunération qui se trouvent aux pages 21 à 33 de la circulaire de procuration de la direction. »

Conformément aux Lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise de la banque, si la majorité ou un pourcentage important des droits de vote rattachés aux actions représentées en personne ou par procuration à l'assemblée sont exercés contre la résolution relative au vote consultatif, le président du conseil supervisera une démarche visant à mieux comprendre les préoccupations particulières des actionnaires ayant exprimé leur opposition. Le comité des ressources humaines examinera les résultats de cette démarche et, s'il juge à propos de le faire, il réévaluera la démarche à l'égard de la rémunération de la haute direction compte tenu des préoccupations particulières exprimées par les actionnaires et pourra faire des recommandations au conseil d'administration. Par suite de l'examen fait par le comité des ressources humaines, la banque entend communiquer un résumé de la démarche entreprise ainsi qu'une explication de tout changement apporté en conséquence à la rémunération de la haute direction. La banque communiquera cette information dans les six mois qui suivent l'assemblée des actionnaires et, dans tous les cas, au plus tard dans la prochaine circulaire de procuration de la direction.

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES


L'annexe A jointe à la présente circulaire comporte plusieurs propositions d'actionnaires qui ont été soumises aux fins d'examen 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 25 novembre 2011 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 dont les candidats sont actuellement membres, les autres conseils de sociétés ouvertes auxquels ils ont siégé depuis les cinq dernières années et leur présence aux réunions des comités et du conseil au cours des 12 mois terminés le 31 octobre 2010. Au cours de cette période, le conseil a tenu huit réunions régulières et quatre réunions spéciales. Les réunions spéciales sont convoquées suivant un délai d'avis plus court que les réunions régulières, lesquelles sont fixées un an ou plus à l'avance. En plus d'assister aux réunions indiquées ci-dessous, les administrateurs assistent de temps à autre à des réunions d'autres comités sur invitation. Tous les candidats ont assisté à plus de 75 % des réunions du conseil et des comités applicables. Le 27 mai 2010, le comité des ressources de direction est devenu officiellement le comité des ressources humaines.

Les tableaux indiquent aussi le poste principal actuel et les postes principaux occupés au cours des cinq dernières années, le cas échéant. De plus, les tableaux indiquent les titres de la banque que détiennent actuellement les candidats sous forme d'actions ordinaires 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, créditées aux candidats. La valeur totale des actions et le montant selon lequel cette valeur est supérieure (ou est inférieure) à l'exigence d'actionnariat (EA) sont fondés sur le cours de l'action de la banque à la fin de l'année civile précédente et sont indiqués en dollars canadiens. Les EA sont plus amplement décrites sous la rubrique « Exigences d'actionnariat des administrateurs » à la section « Rémunération des administrateurs » de la présente circulaire.

	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 d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années²⁾					
	<ul style="list-style-type: none"> • Capital Power Corporation (2009 à aujourd'hui) • TD Bank US Holding Company (2005 à aujourd'hui) (auparavant TD Banknorth Inc.) (a cessé d'être une société ouverte distincte lorsqu'elle a été privatisée par la banque en 2007) 					
William E. Bennett	Membre du conseil/de comités		Présence			
Âge : 64 ans	Conseil		12 sur 12	100 %		
Chicago (IL) É.-U.A.	Vérification (président)		9 sur 9	100 %		
Administrateur depuis	Risque		12 sur 12	100 %		
mai 2004	Total combiné		33 sur 33	100 %		
Indépendant	Participation					
Expert financier	Année ³⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD ⁴⁾	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus des EA
désigné du comité de vérification ¹⁾	2011	néant	26 492	26 492	1 967 031 \$	1 517 031 \$
	2010	néant	22 677	22 677	1 495 775 \$	1 045 775 \$



Hugh J. Bolton

Âge : 72 ans

Edmonton (AB)

Canada

Administrateur depuis

avril 2003

Indépendant

M. Bolton est président non dirigeant du conseil d'administration d'EPCOR Utilities Inc., société énergétique intégrée. M. Bolton est président du conseil non membre de la direction à la retraite de Matrikon Inc. et 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 d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années²⁾

- Chemins de fer nationaux du Canada (2003 à aujourd'hui)
- Capital Power Corporation (2009 à aujourd'hui)
- EPCOR Utilities Inc. (2000 à aujourd'hui) (émetteur assujetti mais non inscrit à la cote d'une Bourse)
- Ressources Teck Limitée (2001 à aujourd'hui) (auparavant Teck Cominco Limited)
- WestJet Airlines Ltd. (2005 à aujourd'hui)
- EPCOR Preferred Equity Inc. (2002 à 2007)
- Matrikon Inc. (2001 à 2010)
- Teck Cominco Metals Limited (1998 à 2007)

Membre du conseil/de comités

Présence

Conseil	11 sur 12	92 %
Gouvernance	5 sur 5	100 %
Total combiné	16 sur 17	94 %

Participation

Année ³⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus des EA
2011	1 000	19 957	20 957	1 556 057 \$	1 106 057 \$
2010	1 000	18 095	19 095	1 259 506 \$	809 506 \$



John L. Bragg

Âge : 70 ans

Collingwood (N.-É.)

Canada

Administrateur depuis

octobre 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 des diplômes de premier cycle en commerce et en enseignement de l'Université Mount Allison, dont il a été recteur, et il est titulaire d'un doctorat honorifique en droit des universités Mount Allison, Dalhousie, Acadia et St. Francis Xavier. M. Bragg a été reçu Officier de l'Ordre du Canada en 1996.

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

- Les Aliments Maple Leaf Inc. (2008 à aujourd'hui)
- Canada Bread Limited (1995 à 2008)
- Empire Company Limited (1999 à 2010)
- Sobeys Inc. (1998 à 2010) (émetteur assujetti mais non inscrit à la cote d'une Bourse)

Membre du conseil/de comités

Présence

Conseil	11 sur 12	92 %
Vérification	9 sur 9	100 %
Total combiné	20 sur 21	95 %

Participation

Année ³⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus des EA
2011	204 343	19 304	223 647	16 605 790 \$	16 155 790 \$
2010	204 343	16 136	220 479	14 542 795 \$	14 092 795 \$



Amy W. Brinkley

Âge : 55 ans

Charlotte (NC) É.-U.A.

Administratrice depuis
septembre 2010

Indépendante

M^{me} Brinkley, consultante, est propriétaire fondatrice d'AWB Consulting, LLC, entreprise spécialisée dans la gestion des risques et le mentorat de cadres. Elle a été gestionnaire principale, Risques mondiaux, de Bank of America et administratrice de l'Institut de finance internationale, inc. M^{me} Brinkley est titulaire d'un grade de premier cycle en études interdisciplinaires de l'University of North Carolina. Elle occupe également la fonction de commissaire pour le Carolinas Healthcare System.

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

- Carter's, Inc. (2010 à aujourd'hui)

Membre du conseil/de comités

Présence⁶⁾

Conseil	2 sur 2	100 %
Risque	2 sur 2	100 %
Total combiné	4 sur 4	100 %

Participation

Année ³⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessous des EA
2011	1 200	1 682	2 882	213 989 \$	(236 011) \$
2010	S.O.				



W. Edmund Clark

Âge : 63 ans

Toronto (ON) Canada

Administrateur depuis
août 2000

Non indépendant

M. Clark est président et chef de la direction du Groupe 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. M. Clark a été reçu Officier de l'Ordre du Canada en 2010.

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

- TD Ameritrade Holding Corporation (2006 à aujourd'hui)
- TD Bank US Holding Company (2005 à aujourd'hui) (auparavant TD Banknorth Inc.) (a cessé d'être une société ouverte distincte lorsqu'elle a été privatisée par la banque en 2007)

Membre du conseil/de comités

Présence

Conseil	12 sur 12	100 %
---------	-----------	-------

Participation

Année ³⁾	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 aux pages 29 et 30.
2011	232 978	583 099	816 077	
2010	32 978	537 803	570 781	



Wendy K. Dobson

Âge : 69 ans

Uxbridge (ON) Canada

Administratrice depuis
octobre 1990

Indépendante

M^{me} Dobson est professeure et codirectrice de l'Institute for International Business de la Joseph L. Rotman School of Management de l'Université de Toronto. M^{me} Dobson est l'ancienne 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 d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

- TransCanada Corporation (1992 à aujourd'hui)
- TransCanada Pipelines Limited (1992 à aujourd'hui)

Membre du conseil/de comités

Présence

Conseil	10 sur 12	83 %
Risque	12 sur 12	100 %
Total combiné	22 sur 24	92 %

Participation

Année ³⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus des EA
2011	8 309	18 835	27 144	2 015 442 \$	1 565 442 \$
2010	8 029	17 011	25 040	1 651 638 \$	1 201 638 \$



Henry H. Ketcham

Âge : 61 ans

Vancouver (C.-B.)

Canada

Administrateur depuis
janvier 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 d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

- West Fraser Timber Co. Ltd. (1985 à aujourd'hui)

Membre du conseil/de comités

Présence

Conseil	11 sur 12	92 %
Ressources humaines	7 sur 7	100 %
Total combiné	18 sur 19	95 %

Participation

Année ³⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus des EA
2011	11 166	32 154	43 320	3 216 510 \$	2 766 510 \$
2010	8 968	28 573	37 541	2 476 204 \$	2 026 204 \$



Pierre H. Lessard

Âge : 68 ans

Westmount (QC)

Canada

Administrateur depuis
octobre 1997

Indépendant

M. Lessard est président exécutif du conseil d'administration de MÉTRO INC., détaillant et distributeur de produits alimentaires. Avant le 15 avril 2008, M. Lessard était président et chef de la direction de MÉTRO INC. M. Lessard détient un diplôme de premier cycle et une maîtrise de l'Université Laval ainsi qu'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School. Il est comptable agréé et Fellow de l'Ordre des comptables agréés du Québec.

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années⁷⁾

- METRO INC. (1990 à aujourd'hui)
- Groupe SNC-Lavalin Inc. (1998 à aujourd'hui)

Membre du conseil/de comités

Présence

Conseil	10 sur 12	83 %
Ressources humaines	6 sur 7	86 %
Total combiné	16 sur 19	84 %

Participation

Année ³⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus des EA
2011	12 800	35 542	48 342	3 589 394 \$	3 139 394 \$
2010	13 500	31 984	45 484	3 000 125 \$	2 550 125 \$



Brian M. Levitt

Âge : 63 ans

Westmount (QC)

Canada

Administrateur depuis
décembre 2008
Président du conseil
depuis janvier 2011

Indépendant

M. Levitt est président du conseil non membre de la direction de la banque. À la date d'effet du 1^{er} janvier 2011, il est devenu avocat-conseil au sein du cabinet d'avocats Osler, Hoskin & Harcourt S.E.N.C.R.L./s.r.l. Auparavant, il a été co-président du conseil du cabinet. M. Levitt est l'ancien président et chef de la direction d'Imasco Limitée, société canadienne de biens de consommation et de services aux consommateurs. M. Levitt est titulaire d'un diplôme en droit de l'Université de Toronto où il a aussi terminé son baccalauréat ès sciences en génie civil.

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années²⁾

- BCE Inc. (1998 à aujourd'hui)
- Bell Canada (2003 à aujourd'hui) (émetteur assujéti mais non inscrit à la cote d'une Bourse)
- Domtar Corporation (2007 à aujourd'hui)
- Domtar Inc. (1997 à 2008)

Membre du conseil/de comités

Présence

Conseil	11 sur 12	92 %
Gouvernance (président) ⁸⁾¹⁰⁾	2 sur 2	100 %
Ressources humaines ⁸⁾	5 sur 5	100 %
Risque ⁹⁾	6 sur 6	100 %
Total combiné	24 sur 25	96 %

Participation

Année ³⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus des EA ¹⁰⁾
2011	15 000	8 017	23 017	1 709 012 \$	509 012 \$
2010	15 000	4 590	19 590	1 292 156 \$	842 156 \$



Harold H. MacKay

Âge : 70 ans

Regina (SK) Canada

Administrateur depuis
novembre 2004

Indépendant

M. MacKay est avocat-conseil du cabinet d'avocats MacPherson Leslie & Tyerman LLP. Auparavant, il a été associé du cabinet de 1969 jusqu'à son départ à la retraite en 2004. 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. En mars 2007, M. MacKay est aussi devenu président du conseil non membre de la direction de Domtar Corporation. 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 d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années²⁾

- Domtar Corporation (2007 à aujourd'hui)
- The Mosaic Company (2004 à aujourd'hui)
- Domtar Inc. (2007 à 2008)

Membre du conseil/de comités

Présence

Conseil	12 sur 12	100 %
Risque (président)	12 sur 12	100 %
Vérification ³⁾	5 sur 5	100 %
Total combiné	29 sur 29	100 %

Participation

Année ³⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus des EA
2011	5 000	20 567	25 567	1 898 350 \$	1 448 350 \$
2010	5 000	17 720	22 720	1 498 611 \$	1 048 611 \$



Irene R. Miller

Âge : 58 ans

New York (NY) É.-U.A.

Administratrice depuis
mai 2006

Indépendante

Experte financière
désignée du comité de
vérification¹⁾

M^{me} Miller est chef de la direction d'Akim, Inc., cabinet d'experts-conseils et de gestion de placements. M^{me} Miller a été vice-présidente du conseil et chef de la direction financière de Barnes & Noble, Inc. M^{me} Miller 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 d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

- Barnes & Noble, Inc. (1995 à aujourd'hui)
- Coach, Inc. (2001 à aujourd'hui)
- Inditex, S.A. (2001 à aujourd'hui)
- The Body Shop International plc (2000 à 2006)

Membre du conseil/de comités

Présence

Conseil	12 sur 12	100 %
Vérification	9 sur 9	100 %
Total combiné	21 sur 21	100 %

Participation

Année ³⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus des EA
2011	10 000	15 853	25 853	1 919 585 \$	1 469 585 \$
2010	10 000	12 576	22 576	1 489 113 \$	1 039 113 \$



Nadir H. Mohamed

Âge : 54 ans

Toronto (ON) Canada

Administrateur depuis
Avril 2008

Indépendant

Expert financier désigné
du comité de
vérification¹⁾

M. Mohamed est président et chef de la direction de Rogers Communications Inc., société canadienne diversifiée qui exerce ses activités dans le secteur des communications et des médias. Avant mars 2009, M. Mohamed était président et chef de l'exploitation du groupe Communications de Rogers Communications Inc. M. Mohamed est titulaire d'un diplôme de premier cycle en commerce de l'Université de Colombie-Britannique. M. Mohamed est comptable agréé et il est Fellow de l'Institute of Chartered Accountants de la Colombie-Britannique.

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

- Rogers Communications Inc. (2005 à aujourd'hui)
- Cinram International Inc. (2003 à 2008)
- Rogers Sans Fil Inc. (2001 à 2005)
- Sierra Wireless, Inc. (2003 à 2005)

Membre du conseil/de comités

Présence

Conseil	12 sur 12	100 %
Vérification	9 sur 9	100 %
Total combiné	21 sur 21	100 %

Participation

Année ³⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus des EA
2011	3 300	8 545	11 845	879 491 \$	429 491 \$
2010	3 300	5 997	9 297	613 230 \$	163 230 \$



Wilbur J. Prezzano

Âge : 70 ans

Charleston (SC) É.-U.A.

Administrateur depuis
avril 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 d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

- EnPro Industries, Inc. (2006 à aujourd'hui)
- Roper Industries, Inc. (1997 à aujourd'hui)
- Snyder — Lance, Inc. (1998 à aujourd'hui) (anciennement Lance, Inc.)
- TD Ameritrade Holding Corporation (2006 à aujourd'hui)
- TD Bank US Holding Company (2005 à 2007) (auparavant TD Banknorth Inc.) (a cessé d'être une société ouverte distincte lorsqu'elle a été privatisée par la banque en 2007)

Membre du conseil/de comités

Conseil
Ressources humaines (Président)
Risque
Total combiné

Présence

12 sur 12
7 sur 7
12 sur 12
31 sur 31

100 %
100 %
100 %
100 %

Participation

Année ³⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus des EA
2011	1 000	31 536	32 536	2 415 798 \$	1 965 798 \$
2010	1 000	27 139	28 139	1 856 048 \$	1 406 048 \$



Helen K. Sinclair

Âge : 59 ans

Toronto (ON) Canada

Administratrice depuis
juin 1996

Indépendante

M^{me} Sinclair est fondatrice et chef de la direction de BankWorks Trading Inc., fournisseur de services de diffusion et de webémissions pour des entreprises. Elle a déjà été présidente de l'Association des banquiers canadiens et 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.

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années²⁾

- Société Davis + Henderson (2004 à aujourd'hui) (auparavant Fonds de revenu Davis + Henderson)
- EPCOR Utilities Inc. (2008 à aujourd'hui) (émetteur assujéti mais non inscrit à la cote d'une Bourse)
- Transat A.T. Inc. (2003 à 2005)

Membre du conseil/de comités

Conseil
Ressources humaines
Risque³⁾
Total combiné

Présence

11 sur 12
7 sur 7
6 sur 6
24 sur 25

92 %
100 %
100 %
96 %

Participation

Année ³⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus des EA
2011	14 280	18 366	32 646	2 423 966 \$	1 973 966 \$
2010	13 802	16 559	30 361	2 002 612 \$	1 552 612 \$



Carole S. Taylor

Âge : 65 ans

Vancouver (C.-B)

Canada

Administratrice depuis
août 2009

Indépendante

M^{me} Taylor est administratrice de sociétés. Elle a déjà été conseillère principale pour Borden Ladner Gervais s.r.l., S.E.N.C.R.L., De décembre 2008 à janvier 2010, M^{me} Taylor a été présidente du Conseil consultatif sur l'économie du ministre fédéral des Finances. Elle a occupé la fonction de ministre des Finances de la Colombie-Britannique de juin 2005 à juin 2008. M^{me} Taylor a été membre de l'assemblée législative de la Colombie-Britannique et elle a été présidente du conseil de CBC/Radio-Canada. M^{me} Taylor est titulaire d'un baccalauréat en littérature anglaise de l'Université de Toronto. M^{me} Taylor a été reçue Officière de l'Ordre du Canada en 2001.

Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années²⁾

- BCE Inc. (2010 à aujourd'hui)
- Bell Canada (2010 à aujourd'hui) (émetteur assujéti mais non inscrit à la cote d'une Bourse)

Membre du conseil/de comités

Conseil
Risque
Total combiné

Présence

12 sur 12
12 sur 12
24 sur 24

100 %
100 %
100 %

Participation

Année ³⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus des EA
2011	9 247	2 837	12 084	897 237 \$	447 237 \$
2010	8 211	1 553	9 764	644 033 \$	194 033 \$



John M. Thompson

Âge : 68 ans

Toronto (ON) Canada

Administrateur depuis

août 1988

Indépendant

M. Thompson est administrateur de sociétés. D'avril 2003 à décembre 2010, M. Thompson a été président du conseil non membre de la direction de la banque. M. Thompson est le vice-président du conseil retraité d'IBM Corporation, société de matériel, logiciels et services informatiques. M. Thompson détient un diplôme de premier cycle en sciences appliquées de l'Université Western Ontario, dont il est recteur, 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 l'Université Northwestern.

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

- Royal Philips Electronics N.V. (2003 à aujourd'hui)
- Thomson Reuters Corporation (2003 à aujourd'hui) (auparavant The Thomson Corporation)
- Thomson Reuters PLC (2008 à 2009)

Membre du conseil/de comités

Présence

Conseil	12 sur 12	100 %
Gouvernance ¹¹⁾	5 sur 5	100 %
Ressources humaines	7 sur 7	100 %
Total combiné	24 sur 24	100 %

Participation

Année ³⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ⁵⁾	Montant au-dessus des EA ¹¹⁾
2011	50 739	18 650	69 389	5 152 133 \$	4 702 133 \$
2010	48 731	16 701	65 432	4 315 895 \$	3 115 895 \$

Notes relatives aux tableaux des candidats aux postes d'administrateurs :

- 1) Au sens de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*.
- 2) Les candidats à des postes d'administrateurs qui siègent ensemble à d'autres conseils sont : M. Bolton et M^{me} Sinclair, qui sont administrateurs d'EPCOR Utilities Inc. (émetteur assujéti non inscrit à la cote d'une Bourse); MM. Levitt et MacKay, qui sont administrateurs de Domtar Corporation; MM. Bennett et Bolton, qui sont administrateurs de Capital Power Corporation; et M. Levitt et M^{me} Taylor, qui sont administrateurs de BCE Inc. et qui sont aussi administrateurs de Bell Canada (émetteur assujéti mais non inscrit à la cote d'une Bourse).
- 3) Les nombres d'actions ordinaires et d'UAD sont indiqués en date du 27 janvier 2011 et du 28 janvier 2010, soit les dates d'information respectives de la présente circulaire de procuration de la direction et de celle de l'an dernier.
- 4) Le total comprend les UAD gagnées à l'égard de fonctions à titre de membre des conseils de TD Bank US Holding Company, TD Bank N.A. et TD Bank USA, N.A.
- 5) Pour 2011, les titres détenus ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto (TSX) le 31 décembre 2010 (74,25 \$) et, pour 2010, ils ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2009 (65,96 \$).
- 6) Est devenue membre du conseil et du comité du risque le 22 septembre 2010.
- 7) M. Lessard était administrateur de Corporation CINAR au moment de la suspension des opérations sur les actions de cette société à la 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.
- 8) Est devenu membre du comité le 25 mars 2010.
- 9) S'est retiré du comité le 25 mars 2010.
- 10) A été nommé président du conseil et président du comité de gouvernance le 1^{er} janvier 2011, date à laquelle l'exigence d'actionnariat visant le président du conseil a été appliquée.
- 11) A quitté ses fonctions de président du conseil et de président du comité de gouvernance immédiatement avant le 1^{er} janvier 2011, date à laquelle l'exigence d'actionnariat visant le président du conseil a cessé de s'appliquer.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

La rémunération des administrateurs vise à faire en sorte que les administrateurs soient adéquatement rémunérés et à rapprocher leurs intérêts de ceux des actionnaires. Chaque année, le comité de gouvernance procède à un examen de tous les aspects de la rémunération des administrateurs de manière à ce que celle-ci traduise le temps et les efforts consacrés et qu'elle soit adaptée au marché. Le conseil établit la forme et le montant de la rémunération des administrateurs d'après la recommandation du comité de gouvernance.

Dans le cadre de l'examen de la rémunération versée aux administrateurs, la rémunération a été comparée aux données du marché recueillies au sein du même groupe de référence utilisé pour les dirigeants de la banque. Dans l'ensemble, la rémunération versée en 2010 place les administrateurs près de la médiane des sociétés comparables.

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Les honoraires annuels indiqués ci-dessous ne s'appliquent pas aux administrateurs qui sont aussi des employés de la banque ou de ses filiales, soit M. Clark.

Élément ou mandat	Honoraires annuels
Président du conseil ¹⁾	200 000 \$
Rémunération des administrateurs ²⁾	75 000 \$
Supplément par comité ³⁾	15 000 \$
Réunions spéciales ⁴⁾	1 500 \$
Président du comité de vérification	40 000 \$
Président d'un autre comité du conseil	25 000 \$
Indemnité 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 \$

Notes :

- 1) Ne reçoit aucuns autres honoraires pour les réunions annuelle ou spéciales.
- 2) Comprend toute rémunération versée pour des fonctions de membre de comité.
- 3) Les honoraires supplémentaires par comité sont versés aux administrateurs qui siègent à plus d'un comité (y compris les participants observateurs).
- 4) Pour la participation à chaque réunion spéciale au-delà de cinq réunions spéciales du conseil ou d'un comité au cours de l'exercice.
- 5) Indemnité versée compte tenu du temps de déplacement jusqu'au lieu des réunions.

En vertu du plan d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes, les administrateurs externes peuvent choisir de recevoir la totalité ou une partie de leurs honoraires annuels (versés trimestriellement) sous forme d'espèces, d'actions ordinaires et/ou d'unités d'actions différées. Les unités d'actions différées sont des unités d'actions fictives qui suivent le cours des actions ordinaires, auxquelles s'ajoutent des unités supplémentaires lorsque des dividendes sont versés sur les actions ordinaires et elles ne comportent aucun droit de vote. Les unités d'actions différées sont évaluées d'après le coût moyen des actions ordinaires acquises aux termes du plan d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes à la date d'achat ou, si aucun coût à la date d'achat n'a été établi, d'après le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'achat ou la date d'attribution. Les unités peuvent être rachetées au comptant après que l'administrateur cesse d'occuper ses fonctions au sein du conseil.

Outre les honoraires annuels, les administrateurs externes peuvent avoir droit à une attribution de titres de participation versée sous forme d'unités d'actions différées aux termes du plan d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes. Les attributions de titres de participation faites aux administrateurs en 2010 sont indiquées dans le tableau de la rémunération des administrateurs présentée un peu plus loin.

EXIGENCES D'ACTIONNARIAT DES ADMINISTRATEURS

Selon les exigences d'actionnariat des administrateurs de la banque, les administrateurs externes devraient acquérir des actions ordinaires dont la valeur équivaut à au moins six fois leur rémunération annuelle respective. Les unités d'actions différées sont considérées comme l'équivalent d'actions ordinaires aux fins des exigences d'actionnariat des administrateurs.

Les administrateurs disposent de cinq ans à compter de la date de leur première élection respective pour remplir leurs exigences d'actionnariat. Au moins 60 % des honoraires annuels (compte non tenu des attributions de titres de participation) payables à un administrateur doivent être reçus sous forme d'unités d'actions différées ou d'actions ordinaires jusqu'à ce que les exigences d'actionnariat aient été atteintes. Les administrateurs qui sont aussi membres de la direction sont visés par des exigences supérieures distinctes, lesquelles sont décrites à la page 29 à la rubrique Démarche en matière de rémunération de la présente circulaire.

Les exigences d'actionariat actuelles visant les administrateurs externes sont les suivantes :

- **Président du conseil :** 6 x rémunération annuelle (6 x 200 000 \$ = 1 200 000 \$); et
- **Autres administrateurs :** 6 x rémunération annuelle (6 x 75 000 \$ = 450 000 \$).

Tous les candidats à des postes d'administrateurs externes ont acquis des actions ordinaires et des unités d'actions différées dont la valeur totale est équivalente ou supérieure aux exigences d'actionariat des administrateurs décrites plus haut, à l'exception de M^{me} Brinkley qui est devenue membre du conseil d'administration en septembre 2010 et qui acquiert des actions ou leur équivalent conformément aux lignes directrices de propriété d'actions visant les administrateurs. Les niveaux d'actionariat des candidats aux postes d'administrateurs sont indiqués à partir de la page 6 de la présente circulaire.

TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le tableau ci-dessous résume la rémunération versée aux administrateurs externes en 2010.

Nom ¹⁾	Honoraires annuels						Attributions à base d'actions ³⁾	Autre rémunération	Total ⁴⁾
	Rémunération annuelle	Comité supplémentaire	Réunions spéciales	Président de comité	Allocation de déplacement	Total des honoraires annuels ²⁾			
William E. Bennett ⁵⁾	75 000 \$	15 000 \$	10 500 \$	40 000 \$	35 000 \$	175 500 \$	90 000 \$	134 966 \$	400 466 \$
Hugh J. Bolton	75 000 \$	néant	néant	néant	20 000 \$	95 000 \$	90 000 \$	néant	185 000 \$
John L. Bragg	75 000 \$	néant	1 500 \$	néant	20 000 \$	96 500 \$	90 000 \$	néant	186 500 \$
Amy W. Brinkley ⁶⁾	12 500 \$	néant	néant	néant	5 833 \$	18 333 \$	105 000 \$	néant	123 333 \$
Wendy K. Dobson	75 000 \$	néant	1 500 \$	néant	néant	76 500 \$	90 000 \$	néant	166 500 \$
Donna M. Hayes ⁷⁾	37 500 \$	7 500 \$	néant	néant	néant	45 000 \$	néant	néant	45 000 \$
Henry H. Ketcham	75 000 \$	néant	néant	néant	20 000 \$	95 000 \$	90 000 \$	néant	185 000 \$
Pierre H. Lessard	75 000 \$	néant	néant	néant	10 000 \$	85 000 \$	90 000 \$	néant	175 000 \$
Brian M. Levitt ^{8) 9)}	75 000 \$	7 500 \$	3 000 \$	néant	10 000 \$	95 500 \$	140 000 \$	néant	235 500 \$
Harold H. MacKay	75 000 \$	15 000 \$	10 500 \$	25 000 \$	20 000 \$	145 500 \$	90 000 \$	néant	235 500 \$
Irene R. Miller	75 000 \$	néant	3 000 \$	néant	35 000 \$	113 000 \$	90 000 \$	néant	203 000 \$
Nadir H. Mohamed	75 000 \$	néant	3 000 \$	néant	néant	78 000 \$	90 000 \$	néant	168 000 \$
Roger Phillips ¹⁰⁾	37 500 \$	néant	néant	néant	10 000 \$	47 500 \$	néant	néant	47 500 \$
Wilbur J. Prezzano	75 000 \$	15 000 \$	6 000 \$	25 000 \$	35 000 \$	156 000 \$	90 000 \$	néant	246 000 \$
William J. Ryan ¹¹⁾	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	719 957 \$	719 957 \$
Helen K. Sinclair ⁸⁾	75 000 \$	7 500 \$	néant	néant	néant	82 500 \$	90 000 \$	néant	172 500 \$
Carole S. Taylor	75 000 \$	néant	6 000 \$	néant	20 000 \$	101 000 \$	90 000 \$	néant	191 000 \$
John M. Thompson ¹²⁾	200 000 \$	néant	néant	néant	néant	200 000 \$	100 000 \$	néant	300 000 \$

Notes :

- 1) M. Clark ne figure pas dans ce tableau, car il est un administrateur membre de la direction et un membre de la haute direction visé. M. Clark ne reçoit aucune rémunération pour les fonctions d'administrateur qu'il occupe au sein du conseil de la banque ou des conseils de filiales (TD Bank US Holding Company, auparavant TD Banknorth Inc., TD Bank, N.A. et TD Bank USA, N.A.). La rémunération versée à M. Clark pour ses fonctions de président et chef de la direction du Groupe de la banque est décrite en détail dans le tableau sommaire de la rémunération de la présente circulaire.
- 2) Les montants indiqués dans la colonne Total des honoraires annuels ont été reçus entièrement sous forme d'unités d'actions différées ou d'actions ordinaires, plutôt qu'en espèces, exception faite de ce qui est indiqué dans le tableau ci-après :

Nom	Rémunération annuelle	Autres honoraires annuels
William E. Bennett	50 % en espèces + 50 % en unités d'actions différées	50 % en espèces + 50 % en unités d'actions différées
Hugh J. Bolton	100 % en espèces	100 % en espèces
Wendy K. Dobson	100 % en espèces	100 % en espèces
Harold H. MacKay	100 % en espèces	100 % en unités d'actions différées
Helen K. Sinclair	100 % en espèces	100 % en espèces

- 3) Les unités d'actions différées octroyées le 13 décembre 2010 visent la période du 1^{er} novembre 2010 au 31 octobre 2011. La juste valeur à la date d'attribution est calculée d'après le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution. Est également comprise l'attribution de titres de participation de 15 000 \$ faite en octobre 2010 à M^{me} Brinkley compte tenu des fonctions qu'elle a occupées au cours de l'exercice 2010.
- 4) La rémunération totale des administrateurs versée au cours de l'exercice 2010, qui inclut le total des honoraires annuels indiqués dans le tableau de la rémunération des administrateurs et les titres de participation attribués le 14 décembre 2009, s'est établie à 3 113 491 \$.
- 5) La colonne Autre rémunération représente la rémunération versée à M. Bennett pour ses fonctions de membre du conseil de TD Bank US Holding Company, de TD Bank, N.A. et de TD Bank USA, N.A., toutes des filiales de la Banque.

Le total des honoraires versés à M. Bennett pour ses fonctions au sein des conseils des filiales se compose comme suit : rémunération annuelle d'administrateur de 50 000 \$ US; rémunération de 25 000 \$ US de président du comité de vérification; rémunération de 10 000 \$ US de membre de deux comités; et allocation de déplacement de 5 000 \$ US. M. Bennett a aussi reçu une attribution de titres de participation de 40 000 \$ US le 15 décembre 2010 compte tenu de ses fonctions au sein des conseils de filiales.

Le taux de change utilisé pour convertir les dollars américains en dollars canadiens a été le taux de change moyen de la Banque du Canada pour la période du 1^{er} novembre 2009 au 31 octobre 2010 (1,04 \$ CA = 1,00 \$ US).

- 6) M^{me} Brinkley a été nommée administratrice le 22 septembre 2010 et ses honoraires annuels ont donc été établis au prorata. M^{me} Brinkley a reçu une attribution de titres de participation de 15 000 \$ en octobre 2010 et une autre attribution de titres de participation de 90 000 \$ en décembre 2010.
- 7) M^{me} Hayes n'a pas demandé la reconduction de son mandat à l'assemblée annuelle du 25 mars 2010 et ses honoraires annuels ont donc été calculés au prorata.
- 8) M. Levitt et M^{me} Sinclair ont siégé à deux comités au premier semestre de 2010. Leurs honoraires de membres d'un comité supplémentaire ont donc été établis au prorata.
- 9) M. Levitt a été nommé président du conseil le 1^{er} janvier 2011 et son attribution annuelle de titres de participation du 13 décembre 2010 a été rajustée en conséquence.
- 10) M. Phillips n'a pas demandé la reconduction de son mandat à l'assemblée annuelle du 25 mars 2010 et sa rémunération annuelle a donc été établie au prorata.
- 11) M. Ryan n'a pas demandé la reconduction de son mandat à l'assemblée annuelle du 25 mars 2010. M. Ryan n'a reçu aucune rémunération pour les fonctions d'administrateur qu'il occupe au sein du conseil de la banque ou des conseils de filiales (soit TD US Holding Company, TD Bank, N.A. et TD Bank USA, N.A.). Aux termes de son contrat de travail avec la banque et TD Bank US Holding Company, M. Ryan a reçu une rémunération totalisant 693 467 \$ US en 2010. Le taux de change utilisé pour convertir les dollars américains en dollars canadiens a été le taux de change moyen de la Banque du Canada pour la période du 1^{er} novembre 2009 au 31 octobre 2010 (1,04 \$ CA = 1,00 \$ US).
- 12) M. Thompson a quitté ses fonctions de président du conseil immédiatement avant le 1^{er} janvier 2011 et son attribution annuelle de titres de participation du 13 décembre 2010 a été rajustée en conséquence.

TABLEAUX DES ATTRIBUTIONS EN VERTU DE PLANS INCITATIFS

En vertu de régimes antérieurs d'intéressement en actions de la banque, des options d'achat d'actions ont été attribuées à certains administrateurs externes dans le cadre de leur rémunération d'administrateur. Ces options ont été attribuées entre décembre 1998 et décembre 2001 et sont toutes devenues acquises. Depuis, aucune option n'a été attribuée à des administrateurs externes. Le tableau ci-dessous présente de l'information pertinente relative aux options attribuées en décembre 2001 en vertu des régimes à chacun des administrateurs externes indiqués.

Nom	Titres sous-jacents aux options non exercées (n ^{bre})	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des attributions à base d'options dans le cours non exercées ¹⁾ (\$)
Henry H. Ketcham	3 700	40,98 \$	13 décembre 2011	123 099 \$
Pierre H. Lessard	3 700	40,98 \$	13 décembre 2011	123 099 \$
Roger Phillips	3 700	40,98 \$	13 décembre 2011	123 099 \$

Note :

- 1) Représente la valeur des options dans le cours non exercées établie d'après la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2010, lequel était de 74,25 \$, et le prix d'exercice de l'option.

Outre les attributions d'options décrites plus haut, MM. Bennett, Prezzano et Ryan détiennent actuellement des options leur permettant de souscrire respectivement 2 132, 2 132 et 115 992 actions ordinaires, options qui ont été reçues dans le cadre de la privatisation de TD Banknorth Inc. le 20 avril 2007, aux termes de laquelle certaines options d'achat d'actions de TD Banknorth Inc. ont été converties en options permettant d'acquérir des actions ordinaires. Le nombre d'actions ordinaires après la conversion a été calculé conformément à la convention de fusion relative à la privatisation. MM. Bennett et Prezzano ont reçu auparavant leurs options de TD Banknorth en tant que rémunération d'administrateur alors que M. Ryan a reçu auparavant ses options de TD Banknorth en tant que rémunération versée à un membre de la haute direction.

Le tableau ci-dessous présente de l'information pertinente relative aux options attribuées à MM. Bennett, Prezzano et Ryan et qui sont actuellement en cours :

Nom	Titres sous-jacents aux options non exercées (n ^{bre})	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des attributions à base d'options dans le cours non exercées ¹⁾ (\$)
William E. Bennett	1 066	57,38 \$ US	24 mai 2015	17 950 \$
	1 066	55,11 \$ US	9 mai 2016	20 357 \$
Total	2 132			38 307 \$
Wilbur J. Prezzano	1 066	57,38 \$ US	24 mai 2015	17 950 \$
	1 066	55,11 \$ US	9 mai 2016	20 357 \$
Total	2 132			38 307 \$
William J. Ryan ²⁾	38 664	58,58 \$ US	1 ^{er} mars 2015	604 901 \$
	77 328	54,23 \$ US	1 ^{er} mars 2015	1 544 361 \$
Total	115 992			2 149 262 \$

Notes :

- 1) Représente la valeur des options dans le cours non exercées établie d'après la différence entre le cours de clôture en dollars US des actions ordinaires au NYSE le 31 décembre 2010, lequel était de 74,31 \$ US, et le prix d'exercice de l'option. Le taux de change utilisé pour convertir en dollars canadiens la valeur des attributions à base d'options dans le cours non exercées a été le taux de change de la Banque du Canada du 31 décembre 2010 (0,99 \$ CA = 1,00 \$ US).
- 2) Lorsque M. Ryan prendra sa retraite, ses options d'achat d'actions expireront cinq ans après la date de son départ à la retraite ou, si elle y est antérieure, à la date initiale. M. Ryan a pris sa retraite le 1^{er} mars 2010 et les dates d'expiration de ses options sont maintenant le 1^{er} mars 2015.

GOVERNANCE

Le conseil d'administration s'engage à agir au mieux des intérêts de la banque et de ses actionnaires. 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. Pour maintenir notre situation de chef de file en matière de gouvernance, 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, lesquels décrivent les principales responsabilités prévues dans leur charte, et fait ressortir certaines tâches accomplies par chaque comité en 2010. Le rapport du comité des ressources humaines et l'information relative à la rémunération des hauts dirigeants de la banque sont présentés un peu plus loin. 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 GOVERNANCE

Le comité de gouvernance, présidé par le président du conseil, est chargé d'élaborer les principes de gouvernance de la banque conçus pour favoriser une saine culture de gouvernance à la banque.

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

- **Examiner :** les compétences des membres du conseil, de ses comités et des candidats éventuels à des postes d'administrateurs; la rémunération des administrateurs de la banque; les politiques de la banque à l'égard de l'éthique personnelle et de la conduite des affaires; les principes de gouvernance de la banque; les critères de sélection des nouveaux administrateurs et la démarche de la banque à l'égard de l'indépendance des administrateurs.
- **Superviser :** les communications de la banque avec ses actionnaires, d'autres parties intéressées et le public au moyen d'une politique de communication qui est à la fois proactive et attentive.
- **Surveiller :** les faits nouveaux en matière de réglementation, les tendances et les balises au chapitre de la gouvernance; le programme d'orientation des nouveaux administrateurs; la formation continue des administrateurs; et le processus d'évaluation du conseil, de ses comités, des présidents de ses comités et du président du conseil.
- **Recommander :** la structure et la composition indiquées pour le conseil et les comités du conseil.
- **Repérer :** des personnes qualifiées pour siéger au conseil d'administration et recommander à ce dernier les mises en candidature aux postes d'administrateurs pour la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

Le comité confirme qu'il s'est acquitté de ses responsabilités en 2010 en veillant aux intérêts des actionnaires. Dans le cadre des responsabilités dont il s'est acquitté, le comité a accordé une attention particulière aux initiatives suivantes afin de continuer d'améliorer les processus et pratiques de gouvernance de la banque.

- **Composition du conseil :** Chaque année, le comité examine attentivement la composition du conseil, notamment sa taille, et une représentation équilibrée en ce qui a trait à l'âge, à la répartition géographique, aux compétences professionnelles et au secteur d'activité. 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. En 2010, le comité a entrepris une recherche méthodique en vue de trouver un nouvel administrateur doté d'une grande expérience en gestion des risques et a recommandé au conseil de nommer M^{me} Amy Woods Brinkley comme nouvelle administratrice et membre du comité du risque. Les compétences, les qualités professionnelles et les antécédents de M^{me} Brinkley représentent un atout supplémentaire pour le conseil.
- **Relève du président du conseil :** Le comité se penche chaque année sur les plans de relève pour le conseil, le président du conseil et les présidents des comités. En 2010, le comité a longuement examiné les questions se rapportant à la planification de la relève à court et à long terme pour le conseil et les fonctions de président du conseil et de président de comité. Il y a lieu de souligner que le comité a recommandé au conseil de nommer M. Brian M. Levitt au poste de président du conseil. Sa nomination a pris effet le 1^{er} janvier 2011. En tant que président du conseil, M. Levitt est aussi devenu président du comité de gouvernance.
- **Gouvernance des filiales :** Le comité a notamment pour responsabilité de superviser l'élaboration de procédures pertinentes dans le cadre de la surveillance des principales filiales de la banque qu'exercent le conseil et/ou les comités. En 2010, le comité a approuvé une nouvelle politique mondiale de gouvernance des filiales. Cette politique sert à établir le cadre de gouvernance des filiales en centralisant la surveillance et en favorisant l'élaboration des bonnes pratiques pertinentes en gouvernance des

filiales pour les filiales en propriété exclusive de la banque dans le monde entier. Cette politique complète le modèle de gouvernance de la banque et améliore la démarche de gestion proactive des risques de la banque en matière de gouvernance des filiales. Conformément à la politique, une ligne directrice précise a été établie afin de définir l'équilibre des responsabilités de surveillance entre le conseil d'administration et les conseils de certaines filiales importantes des États-Unis.

Le conseil et ses comités évaluent et améliorent sans cesse les politiques et procédures de la banque en matière de gouvernance. Pour des renseignements plus détaillés sur notre système de gouvernance, veuillez consulter l'annexe B de la présente circulaire.

Le comité se compose entièrement d'administrateurs indépendants. En 2010, le comité s'est réuni cinq fois. Le 31 octobre 2010, les personnes indiquées ci-dessous étaient membres du comité de gouvernance :

John M. Thompson (président) — membre depuis 2002

Hugh J. Bolton — membre depuis 2009

Brian M. Levitt — membre depuis 2010

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. Il doit notamment veiller à l'intégrité des contrôles financiers de la banque et à l'efficacité des fonctions de vérification interne et externe. Le comité s'acquitte également des responsabilités du comité de révision de la banque aux termes de la Loi sur les banques, notamment, de recevoir les rapports sur certaines opérations entre apparentés, et de les approuver, le cas échéant, et de surveiller la marche à suivre pour la résolution des conflits d'intérêts. Le comité agit également en qualité de comité de vérification et de comité de révision de certaines filiales de la banque. Le comité se réunit périodiquement avec les vérificateurs nommés par les actionnaires et le vérificateur en chef (qui dirige le service de vérification interne de la banque) sans la présence des membres de la direction, et séparément avec le chef des finances et le chef de la conformité ainsi qu'en séance privée. Le comité de vérification supervise également la mise en place et le maintien des processus de contrôle interne garantissant la conformité aux exigences légales et réglementaires qui touchent la banque.

Les membres du comité doivent posséder des compétences financières ou avoir l'intention et être en mesure d'acquérir rapidement les connaissances nécessaires. De plus, le conseil a conclu qu'au moins un membre du comité de vérification peut être considéré comme un expert financier du comité de vérification au sens de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*.

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

- **Examiner** : les états financiers annuels et intermédiaires de la banque et le rapport de gestion, ainsi que la sélection, la rémunération et le maintien en poste des vérificateurs nommés par les actionnaires.
- **Évaluer** : l'efficacité des vérificateurs nommés par les actionnaires, du chef des finances, du vérificateur en chef, du chef de la conformité et du chef de la lutte contre le blanchiment d'argent ainsi que des contrôles internes de la banque afin de faire en sorte qu'ils soient conformes aux lois, aux règlements ainsi qu'aux propres politiques de la banque.
- **Passer en revue** : les tendances et les meilleures pratiques en matière de présentation de l'information financière et la conformité avec la politique de la banque en ce qui concerne l'éthique personnelle et la conduite des affaires.
- **Surveiller** : avec la direction et les vérificateurs nommés par les actionnaires, les principales politiques comptables de la banque et les principaux jugements et estimations de la direction.

Le comité confirme qu'il s'est acquitté de ses responsabilités en 2010 en veillant aux intérêts des actionnaires. Dans le cadre des responsabilités dont il s'est acquitté, le comité a accordé une attention particulière aux initiatives suivantes :

- **Normes internationales d'information financière (IFRS)** : Dans le cadre de la responsabilité du comité consistant à faire en sorte que l'information financière présentée aux actionnaires soit fiable, claire et exacte, le comité a consacré un temps considérable à l'examen et à la surveillance de l'avancement du projet d'implantation des IFRS de la banque, y compris les questions et décisions importantes se rapportant à la transition, aux risques associés et aux obligations de dépôt connexes pour la banque.
- **Gouvernance fondée sur la juste valeur** : Le comité exerce une surveillance des pratiques relatives à la juste valeur dans le cadre de sa responsabilité de présentation et de communication de l'information financière de la banque. En 2010, le comité a mis en place un examen et un rapport annuels portant sur la gouvernance fondée sur la juste valeur et sur le cadre de contrôle au sein de la banque. De plus, sa charte a été modifiée de sorte qu'il soit très clair que le comité est responsable de veiller à ce qu'il y ait des structures de gouvernance et des processus de contrôle adéquats pour tous les instruments financiers qui sont évalués à la juste valeur aux fins de la présentation de l'information financière.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le comité de vérification, consulter l'exposé donné à partir de la page 17 de la notice annuelle 2010 de la banque (www.sedar.com) ou (www.td.com/francais/rapports/2010/2010_aif_f.pdf).

Le comité se compose entièrement d'administrateurs indépendants. En 2010, le comité s'est réuni neuf fois. Le 31 octobre 2010, les personnes indiquées ci-dessous étaient membres du comité de vérification :

William E. Bennett (président) — membre depuis 2005

Irene R. Miller — membre depuis 2006

John L. Bragg — membre depuis 2004

Nadir H. Mohamed — membre depuis 2008

Harold H. MacKay — membre depuis 2010

RAPPORT DU COMITÉ DU RISQUE

Le comité du risque est chargé de surveiller la gestion du profil de risque du Groupe Banque TD et la mise en œuvre d'une culture de gestion des risques efficace à la grandeur de l'organisation. Le comité approuve des politiques de gestion des risques à l'échelle de l'entreprise qui contribuent au respect des critères de tolérance au risque de la banque et assurent le suivi des risques et les tendances en matière de risques.

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

- **Approuver** : la tolérance au risque de TD et les mesures qui s'y rattachent ainsi que les politiques de gestion des risques qui établissent les niveaux d'approbation appropriés pour les décisions et les autres contrôles afin de gérer le risque auquel la banque est exposée, dont les principaux types sont les suivants : marché, exploitation, illiquidité, crédit, réglementation et juridique, réputation et assurance;
- **Déterminer et évaluer** : les principaux risques pour TD, y compris évaluer leur gestion;
- **Examiner** : le profil de risque réel de TD par rapport aux mesures de tolérance au risque;
- **Fournir** : une tribune pour l'analyse du risque du point de vue de l'entreprise, notamment tenir compte des tendances et des risques émergents.

Le comité se réunit régulièrement sans que les membres de la direction soient présents, et séparément, à tour de rôle, avec le chef de la direction et le chef de la gestion des risques sans les autres membres de la direction.

Le comité confirme qu'il s'est acquitté de ses responsabilités en 2010 en veillant aux intérêts des actionnaires. Le comité, de même que l'ensemble du conseil, accorde et continuera d'accorder la priorité à la prestation de conseils stratégiques et au maintien d'un dialogue soutenu avec la direction en ce qui a trait aux questions relatives aux risques.

Les faits saillants du travail accompli par le comité au cours de l'exercice financier 2010 sont notamment les suivants :

- **Tolérance au risque** : Le cadre de tolérance au risque de l'entreprise de TD a été approuvé par le comité en 2009. Cette année, le comité a approuvé des améliorations apportées au cadre permettant d'améliorer encore la culture du risque de TD et sa compréhension de la façon dont TD perçoit le risque et sa tolérance au risque. Le comité a aussi examiné l'évaluation faite par la Gestion du risque de la performance de TD au chapitre des risques par rapport à la prise de position de TD en matière de tolérance au risque et en a fait un élément clé du processus de prise de décision relatif à la rémunération des hauts dirigeants.
- **Gouvernance, risque et contrôle** : Par suite de l'examen exhaustif de la gouvernance, du risque et du cadre de contrôle de la banque effectué l'an dernier, le comité a supervisé la mise en œuvre par TD des améliorations qui en ont résulté afin de renforcer ces aspects à la grandeur de TD. Le comité continue d'exercer une surveillance du maintien de ces améliorations.
- **Risque émergent** : Le comité a supervisé l'élaboration d'un processus officiel d'identification des risques émergents en vertu duquel le comité participe à l'inventaire des risques émergents touchant TD et en est informé. Ce processus vise à définir et à identifier les risques émergents, à évaluer ces risques et à les classer par ordre de priorité pour tous les secteurs d'exploitation et les types de risques, à établir la réaction de TD et à surveiller continuellement ces risques.
- **Initiatives en matière de gestion des risques** : Au cours de l'exercice, le comité a passé en revue un certain nombre d'exposés sur les initiatives de gestion des risques, notamment la conformité aux politiques de gestion des risques et aux limites des risques, les résultats des évaluations des facteurs de stress de l'entreprise et l'officialisation du processus d'évaluation du capital interne. De plus, le comité a demandé à la direction un certain nombre d'exposés, auxquels il a pris part, sur des questions particulièrement pertinentes, notamment les initiatives en matière d'infrastructure des risques et les risques de contrepartie, et des rapports économiques spéciaux.
- **Rapports relatifs à la gestion du risque** : En plus des tableaux de pointage trimestriels sur les risques de l'entreprise, auxquels s'est ajoutée en 2010 une présentation précise de la performance par rapport à la tolérance au risque de TD, le comité a reçu des mises à jour portant sur la gestion des principaux types de risques de TD et des rapports sur l'exposition au risque de TD à la grandeur de l'organisation, y compris le montant, la nature, les caractéristiques, la concentration et la qualité du portefeuille de crédit de TD ainsi que les expositions importantes relatives aux principaux risques. De plus, le comité a pris connaissance des résultats des examens effectués par des organismes de réglementation et de supervision de TD relativement à la fonction et aux activités de gestion des risques de TD et a supervisé les mesures de la direction à cet égard.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur la manière dont TD gère les risques, consultez l'analyse qui débute à la page 56 du rapport de gestion 2010 de la banque qui se trouve au www.td.com/francais/rapports/index.jsp.

Le comité se compose entièrement d'administrateurs indépendants. En 2010, le comité s'est réuni à 12 reprises. Le 31 octobre 2010, les personnes indiquées ci-dessous étaient membres du comité du risque :

Harold H. MacKay (président) — membre depuis 2004

Wilbur J. Prezzano — membre depuis 2003

William E. Bennett — membre depuis 2004

Helen K. Sinclair — membre de 2002 à 2003 et depuis 2010

Amy W. Brinkley — membre depuis 2010

Carole S. Taylor — membre depuis 2009

Wendy K. Dobson — membre de 2002 à 2004 et depuis 2008

LETTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES AUX ACTIONNAIRES

À l'attention des actionnaires.

TD souscrit depuis longtemps au principe de transparence dans ses communications avec les investisseurs, les clients et le public. Cet engagement s'étend aux décisions que nous prenons en matière de rémunération. Nous estimons important que les actionnaires aient une compréhension claire non seulement de ce que nous payons à nos dirigeants, mais aussi des éléments qui motivent notre prise de décisions chaque année.

En 2010, les actionnaires se sont prononcés pour la première fois dans le cadre d'un vote portant sur la démarche de la banque en matière de rémunération. Nous sommes enchantés de l'immense soutien reçu. Nous avons tout de même continué à parfaire notre démarche pour être certains que nous encourageons les bons comportements et faisons coïncider les décisions en matière de rémunération avec la création d'une valeur durable à long terme pour les actionnaires.

La démarche de TD en matière de rémunération est décrite de façon plus détaillée dans la section de l'Analyse de la rémunération de la présente circulaire. Dans le cadre de votre vote consultatif sur la rémunération de cette année, nous aimerions attirer votre attention sur les faits saillants suivants :

PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION EN 2010

Au moment d'établir la rémunération, le comité tient compte d'un certain nombre de mesures de la performance financière et non financière qui ont été choisies en raison de leur concordance avec la stratégie de la banque qui est de produire une croissance rentable à long terme en établissant de solides activités et en offrant de la valeur à nos clients, à nos actionnaires et aux collectivités.

Comme l'indique le tableau, TD a connu une très bonne année en 2010, ayant dégagé un bénéfice rajusté record de plus de 5 milliards de dollars. Ce bénéfice repose sur la très solide performance de nos activités de détail des deux côtés de la frontière, les activités américaines ayant produit un bénéfice rajusté record de plus de 1 milliard de dollars.

La performance de la banque a dépassé celle des institutions financières nord-américaines comparables à l'égard de plusieurs mesures financières clés, et la satisfaction de la clientèle a progressé au cours de l'exercice. L'orientation clients de la banque a été soulignée par de nombreux prix, notamment dans le cas de TD Canada Trust à qui J.D. Power and Associates a accordé le premier rang en matière de satisfaction de la clientèle parmi les cinq grandes banques canadiennes pour la cinquième année d'affilée.

Mesure de la performance ¹⁾	2010	Observations ²⁾
Bénéfice net après impôt	5 228 \$	Croissance de 10,9 % ; TCAC sur 5 ans de 11,6 %
Progression du bénéfice par action	8 %	Objectif de 7 à 10 % par année
Rendement total pour les actionnaires sur 1 an au 31 octobre 2010	23,4 %	Moyenne des autres inst. bancaires can. — 22,2 % Moyenne des autres inst. n.-a. — 9,0 %
Rendement des actifs pondérés en fonction des risques	2,63 %	Moyenne des autres inst. bancaires can. — 1,98 % Moyenne des autres inst. n.-a. — 1,8 %
Indice d'expérience de la clientèle ³⁾	28,6 %	Objectif : 25,5 %

Notes :

- 1) Les indicateurs de performance qui comprennent une composante bénéfice sont fondés sur les résultats rajustés d'un exercice complet de TD comme il est expliqué à la rubrique « Présentation de l'information financière » à la page 9 du rapport annuel de 2010. Pour ce qui est des autres institutions financières, le bénéfice a été rajusté de façon comparable pour exclure des éléments non sous-jacents précis. Pour plus de détails, voir la page 35 de la présente circulaire.
- 2) Les autres institutions bancaires canadiennes comprennent La Banque Royale du Canada, la Banque Scotia, la Banque de Montréal et la Banque Canadienne Impériale de Commerce. Les autres institutions bancaires nord-américaines comprennent également US Bancorp, PNC Financial, Financière Sun Life et Financière ManuVie.
- 3) L'indice d'expérience de la clientèle consiste en un programme qui mesure la loyauté et la satisfaction des clients de TD.

Lorsqu'il établit la rémunération, le comité tient aussi compte des risques que prend la banque pour atteindre les résultats au cours de l'exercice. En 2010, l'examen annuel effectué par le chef de la gestion des risques a confirmé que tous les secteurs d'exploitation avaient exercé leurs activités conformément à la prise de position de l'entreprise en matière de tolérance au risque.

Malgré la performance exceptionnelle de l'entreprise en 2010 et l'évaluation favorable du risque pour l'exercice, le comité des ressources humaines a accepté la recommandation de la direction d'appliquer une réduction de 15 % aux résultats calculés selon les formules du plan de rémunération des dirigeants pour obtenir la rémunération finale d'Ed Clark, chef de la direction de TD, et des personnes qui relèvent directement de lui. Cette décision discrétionnaire a été prise afin de modérer la progression annuelle de la rémunération compte tenu de la conjoncture économique ayant contribué à l'obtention d'un bénéfice supérieur à celui prévu dans le secteur des activités bancaires de gros et des pertes sur créances inférieures aux prévisions faites au moment où les objectifs de BNAI pour le plan de rémunération des dirigeants ont été fixés. Nous félicitons la direction pour cette recommandation prudente.

Pour 2010, le conseil a approuvé pour M. Clark une rémunération totale de 11 275 000 \$, soit une hausse de 8,4 % par rapport à la rémunération de 2009. Le conseil est d'avis que cette augmentation est appropriée compte tenu de la performance obtenue au cours de l'exercice. Le rajustement discrétionnaire indiqué ci-dessus a réduit cette rémunération de 1 340 000 \$ par rapport au résultat obtenu selon la formule.

UNE DÉMARCHE ÉQUILBRÉE FONDÉE SUR UN JUGEMENT ÉCLAIRÉ

En matière de rémunération, nous adoptons une démarche équilibrée visant à attirer, à maintenir en fonction et à récompenser les personnes compétentes en concordance avec la création d'une croissance rentable à long terme. Les résultats sont évalués compte tenu de certaines mesures de la performance interne et externe par rapport au groupe de référence défini. Dans le cadre du plan de rémunération des dirigeants, la performance obtenue par rapport à ces mesures clés s'est traduite par des fourchettes de paiements restreintes au-dessus et en deçà de l'intéressement possible. De plus, le comité conserve l'entière latitude de réduire jusqu'à néant les résultats calculés et les attributions de titres de participation qui arrivent à échéance compte tenu de circonstances imprévues ou en fonction de résultats non souhaitables. Pour nos dirigeants, la pondération relative la plus élevée de titres de participation dans la composition de leur rémunération et les exigences de détention d'actions après la cessation des fonctions font en sorte qu'ils ne perdent pas de vue la valeur à long terme pour les actionnaires.

Nous exerçons un jugement éclairé et notre appréciation au moment de fixer les enveloppes de la rémunération et les attributions individuelles finales. Nous croyons que l'exercice de ce jugement est essentiel pour que les attributions finales traduisent adéquatement le risque ainsi que les autres circonstances imprévues qui se présentent au cours de l'année. Au cours des trois dernières années, le comité s'est servi à deux reprises de son pouvoir discrétionnaire pour réduire les attributions calculées pour le chef de la direction et les personnes relevant directement de lui. Nous croyons que les réductions discrétionnaires étaient justifiées par la conjoncture externe, et qu'un tel résultat n'aurait pas pu être obtenu si seules les formules avaient été appliquées. Avec le temps, notre démarche équilibrée (illustrée par le graphique à la page 44 de la présente circulaire) s'est traduite par une croissance modeste de 3 % de la rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés par rapport à la croissance de 76 % du bénéfice net rajusté au cours de la même période de cinq ans.

RISQUE ET RÉMUNÉRATION

La gestion efficace du risque est un élément essentiel de la culture et de la stratégie d'entreprise de TD. Pour illustrer l'importance de la gestion du risque, nous avons travaillé à améliorer nos programmes de rémunération afin d'être certains que le risque soit pris en compte tout au long du processus, depuis la conception et la détermination des enveloppes et des attributions individuelles de fin d'année jusqu'aux rajustements éventuels de la rémunération déjà accordée. L'objectif est de souligner la croissance durable réalisée dans les limites de la tolérance au risque déclarée de la banque.

Nous travaillons sans cesse à améliorer la façon dont la gestion des risques est prise en compte dans les décisions relatives à la rémunération. Rajuster la rémunération en fonction du risque constitue un défi, car il n'existe aucune démarche généralement reconnue ni aucune formule simple permettant d'obtenir le bon résultat. Par conséquent, notre démarche consiste à utiliser notre pouvoir discrétionnaire et à faire appel à notre jugement pour modifier les attributions obtenues mathématiquement.

Pour nous aider à prendre des décisions discrétionnaires se rapportant au risque, nous utilisons un tableau de pointage des risques. Il s'agit d'un rapport que le chef de la gestion des risques remet aux comités du risque et des ressources humaines et qui évalue la performance de l'entreprise et des secteurs d'activités compte tenu de la tolérance au risque de la banque. Le tableau de pointage fait ressortir les principaux catalyseurs du risque résultant de l'environnement externe et des mesures prises par la direction. Ce rapport aide le comité à faire en sorte que la rémunération soit conforme à une performance correspondant à la tolérance au risque de la banque.

CONFORMITÉ EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE ET DE RÉGLEMENTATION

Après un examen exhaustif effectué en 2009, nous avons continué à travailler avec la direction et le conseiller indépendant du comité, Frederic W. Cook & Co., afin de maintenir notre conformité avec les exigences changeantes de la rémunération et les meilleures pratiques de l'industrie. En 2010, nous avons étendu la fonction de supervision du comité afin d'y inclure tous les plans de rémunération importants et avons demandé un examen indépendant de ces plans afin de confirmer qu'ils sont conformes avec les principes du Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) et du Conseil de stabilité financière (CSF) visant de saines pratiques de rémunération et une gestion efficace des risques. L'examen a été réalisé par une entreprise indépendante spécialisée en gouvernance et a confirmé que TD respectait essentiellement les principes et la gestion efficace des risques du BSIF et du CSF.

GESTION DES COMPÉTENCES DE DIRECTION

À mesure que la banque continue d'exécuter sa stratégie de croissance en Amérique du Nord, il est essentiel que la démarche en matière de rémunération intègre la stratégie requise pour attirer, maintenir en fonction et récompenser les bonnes ressources de direction. Pour y parvenir, outre la rémunération, nous avons continué d'accorder la priorité à la gestion et au perfectionnement des compétences compte tenu de la stratégie de la banque qui consiste à préparer l'avenir, principalement par la planification de la relève des plus hauts dirigeants de la banque.

Au cours de l'exercice, nous avons comparé les progrès réalisés par rapport aux plans de perfectionnement des hauts dirigeants, avons reçu des mises à jour sur les plans de gestion des compétences à la grandeur de l'organisation et avons examiné des changements organisationnels conçus pour soutenir les plans visant à préparer l'avenir.

CONCLUSION

Nous croyons que la démarche en matière de rémunération sur laquelle il vous est demandé de vous prononcer convient à la banque, à ses dirigeants et à ses actionnaires. De plus, nous sommes convaincus que les programmes de rémunération de la banque fournissent au comité les outils lui permettant d'évaluer valablement la performance rajustée en fonction des risques à long terme, et d'attirer, de maintenir en fonction et de récompenser les dirigeants qui créent une valeur durable pour les actionnaires à long terme.

Nous croyons aussi que la communication et un dialogue ouvert sont importants pour notre évaluation continue de l'efficacité de nos programmes de rémunération et de nos décisions en matière de rémunération. Nous vous invitons à nous communiquer vos observations et vos questions avant le vote. Vous pouvez nous écrire à l'adresse a/s Relations avec les actionnaires de TD par courrier électronique au tdshinfo@td.com. Les messages des actionnaires qui sont adressés au président du conseil et qui indiquent qu'ils souhaitent communiquer directement avec les administrateurs indépendants à ce sujet nous seront remis.



Brian Levitt
Président du conseil



Bill Prezzano
Président du comité des ressources humaines

RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

Faits saillants :

- Le comité supervise les programmes de rémunération de la banque ainsi que la gestion des compétences et la planification de la relève.
- Le comité a recours aux services de conseillers indépendants qui l'aident à s'acquitter de ses responsabilités au chapitre de la rémunération et de la réglementation.

Le comité des ressources humaines est responsable de la supervision des programmes de rémunération de TD, y compris le salaire de base, la rémunération incitative (espèces et titres de participation), le régime de retraite, les avantages sociaux et les avantages indirects. De plus, le comité supervise la stratégie et l'évolution de la gestion des compétences ainsi que la planification de la relève pour les plus hauts dirigeants de la banque. Cette supervision comprend l'établissement d'objectifs, l'évaluation du rendement et la recommandation de la rémunération du chef de la direction de la banque.

Au cours de l'exercice 2010, le comité s'est notamment acquitté des tâches suivantes :

- Examiner avec le conseil les candidats éventuels pour la planification de la relève du chef de la direction et des membres de l'équipe de la haute direction dans le cadre du processus de planification de la relève de ces postes, notamment une analyse des plans de perfectionnement;
- Fixer pour le chef de la direction des objectifs de rendement, évaluer le rendement par rapport à ces objectifs et recommander à l'ensemble du conseil d'administration l'approbation de la rémunération;
- Se réunir avec le comité du risque pour obtenir l'information nécessaire à la prise en compte valable du risque dans le cadre de la détermination des enveloppes de rémunération de fin d'exercice;
- Approuver la rémunération des personnes relevant directement du chef de la direction (y compris les membres de la haute direction visés et le chef de la gestion des risques), le vérificateur en chef, le chef de la conformité et les 50 employés les mieux rémunérés à la grandeur de la banque;
- Demander un examen indépendant des principaux plans de rémunération, laquelle a confirmé la concordance à tous égards importants avec les principes et la gestion efficace des risques du CSF; et
- Étendre la supervision exercée par le comité au-delà des plans de rémunération des dirigeants afin d'inclure tous les plans de rémunération importants.

Conseillers indépendants

Pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités, le comité a recours aux services d'un conseiller en rémunération indépendant qui relève uniquement du comité et ne fournit aucun service à la direction. À titre de conseiller du comité, Frederic W. Cook & Co. fournit des avis et conseils indépendants sur le contenu des réunions, les recommandations de la direction, les tendances en matière de gouvernance et sur d'autres questions à la demande du comité. De plus, Frederic W. Cook & Co. aide le comité à élaborer des recommandations visant la rémunération du chef de la direction.

Seul le comité a le pouvoir d'approuver le montant des honoraires du conseiller indépendant. Frederic W. Cook & Co. a reçu 223 474 \$ US pour les services fournis au comité au cours de l'exercice 2010, et 149 159 \$ US pour les services fournis au cours de l'exercice 2009.

Outre les avis et conseils fournis dans le cadre du mandat de Frederic W. Cook & Co., en 2010, le comité a demandé un examen indépendant des plans de rémunération importants de la banque afin de confirmer qu'ils sont conformes à tous égards importants avec les principes et la gestion efficace des risques du CSF. L'examen a été réalisé par l'entreprise indépendante Global Governance Advisors (GGA) sous la supervision du vérificateur en chef et du chef de la gestion des risques. GGA a reçu des honoraires de 317 675 \$ pour l'examen indépendant et n'a fourni aucun autre service au comité ou à la direction en 2010.

Composition du comité

Conformément aux meilleures pratiques, le comité se compose entièrement d'administrateurs indépendants qui sont bien renseignés sur les questions relatives aux ressources humaines, à la gestion des compétences, à la rémunération et à la gestion des risques. Le comité s'est réuni sept fois au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2010 et une séance de délibérations sans la présence de la direction a eu lieu à chacune de ces réunions.

Les administrateurs indiqués ci-dessous étaient membres du comité en 2010 :

Henry H. Ketcham — membre depuis 2006
Brian Levitt — membre depuis 2010
Helen K. Sinclair — membre depuis 2004

Pierre H. Lessard — membre depuis 2003
Wilbur J. Prezzano (président) — membre depuis 2003
John M. Thompson — membre depuis 1992

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

À l'assemblée annuelle, les actionnaires vont se prononcer dans le cadre d'un vote consultatif non exécutoire sur la démarche en matière de rémunération de la banque telle qu'elle est présentée dans le Rapport du comité des ressources humaines et dans la section Démarche en matière de rémunération aux pages 21 à 33 de la présente circulaire. Afin de faciliter le vote, l'information relative à la rémunération de la haute direction donnée dans la présente circulaire est présentée séparément de toute autre information relative à la rémunération. Nous vous encourageons à lire l'information présentée et à participer au vote consultatif. L'information est présentée dans les sections suivantes de la circulaire :

Démarche en matière de rémunération (pages 22 à 33)

Cette section renseigne les actionnaires sur les principes pris en considération dans le cadre de la conception de programmes de rémunération, les principales caractéristiques de l'élaboration du plan de rémunération des dirigeants et des plans à base de titres de participation et le rapprochement des programmes de rémunération de la banque avec les principes visant de saines pratiques de rémunération publiés par le CSF, organisme international qui joue un rôle clé dans le cadre des initiatives de réforme de la rémunération des institutions financières.

Performance et rémunération en 2010 (pages 33 à 45)

Cette section décrit le lien qui existe entre la rémunération réelle et la performance en 2010 pour les membres de la haute direction visés. De l'information détaillée est donnée sur la performance de la banque, sur le rendement des membres de la haute direction visés ainsi que sur l'influence exercée tant par la performance de la banque que par le rendement individuel sur la détermination des attributions au titre de la rémunération dans le cadre du régime de rémunération des dirigeants. Cette section présente également la rémunération réelle accordée aux membres de la haute direction visés.

Information complémentaire (pages 45 à 59)

Cette section présente l'information complémentaire exigée par les organismes de réglementation ou en vertu des meilleures pratiques de communication recommandées. Elle renferme des détails concernant les preneurs de risques importants, les principales caractéristiques de conception du plan de rémunération en fonction de la performance de Valeurs Mobilières TD, les régimes de retraite, les prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle et le programme d'options d'achat d'actions.

DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Faits saillants :

- Le risque est pris en compte tout au long du processus de rémunération afin que les intéressements soient appropriés et qu'il y ait concordance entre la rémunération et la performance rajustée en fonction des risques.
- Le comité peut réduire à zéro les intéressements en espèces et les attributions au titre de la rémunération sous forme de titres de participation.
- Un pourcentage important de la rémunération des hauts dirigeants est accordé sous forme de titres de participation qui deviennent acquis en bloc après un minimum de trois ans.
- Les titres de participation attribués sous forme d'unités d'actions peuvent être rajustés de $\pm 20\%$ à l'échéance en fonction d'une évaluation du rendement par rapport à la tolérance au risque de la banque sur une période de report de trois ans. Les attributions peuvent être réduites de plus de 20 % et même à zéro dans des circonstances imprévues ou indésirables.
- Les attributions individuelles au titre de la rémunération incitative sont influencées par une évaluation des comportements en matière de leadership, de risque et de contrôle.
- Les lignes directrices relatives à l'actionariat s'appliquent à la période postérieure à la retraite pour tous les dirigeants aux échelons de vice-président à la direction et supérieurs.
- Les programmes de la banque ont fait l'objet d'un examen indépendant et ont été jugés conformes à tous égards importants aux principes visant de saines pratiques de rémunération du Conseil de stabilité financière.

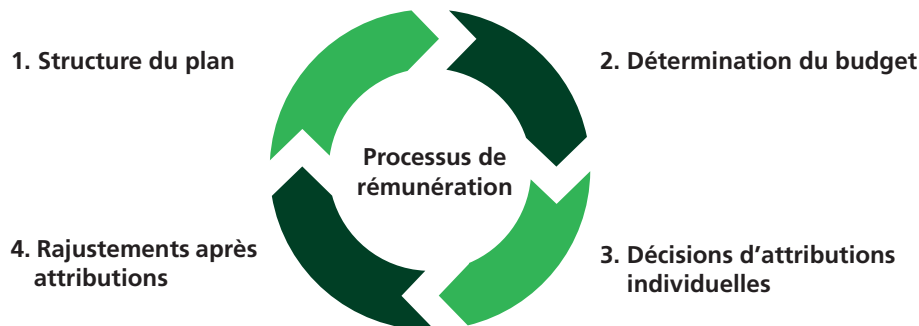
PRINCIPES RELATIFS À LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

La stratégie relative à la rémunération des dirigeants de la banque a pour objectif d'attirer, de maintenir en fonction et de motiver des dirigeants ayant un rendement supérieur en vue de créer une valeur durable pour les actionnaires à long terme. En vue de cet objectif, le programme de rémunération des dirigeants repose sur les principes suivants :

- 1. Rapprochement avec la stratégie de la banque visant l'entreprise et les compétences** — lier la rémunération des dirigeants à l'atteinte d'objectifs commerciaux stratégiques précis et à la performance globale de la banque.
- 2. Gestion efficace des risques** — faire en sorte que la structure des plans n'incite pas à la prise de risques qui dépassent la tolérance au risque de la banque et examiner régulièrement chaque plan pour veiller à ce qu'il se déroule comme prévu.
- 3. Rapprochement avec les intérêts des actionnaires** — rapprocher les intérêts des dirigeants et ceux des actionnaires à long terme au moyen de la conception efficace de politiques et de plans.
- 4. Bonne gouvernance** — essayer d'être un leader du marché quant aux questions de gouvernance et évaluer sans cesse et adopter, s'il convient de le faire, des pratiques de rémunération qui sont conformes aux meilleures pratiques en cours.

- 5. Rémunération en fonction de la performance** — rendre conforme à la volonté de la banque de créer une culture de performance et d'amélioration et établir des liens clairs entre la rémunération et la performance.
- 6. Rémunération concurrentielle** — établir une rémunération cible afin de faire en sorte qu'elle demeure concurrentielle dans les marchés au sein desquels TD est en concurrence pour l'obtention des services de personnes compétentes.

Au cours des dernières années, l'attention accordée par les organismes de réglementation a fait en sorte que les programmes, politiques et pratiques de rémunération coïncident avec une gestion efficace des risques. Par conséquent, la banque a apporté un certain nombre de changements afin de faire en sorte que le risque soit dûment pris en compte tout au long du processus de rémunération.

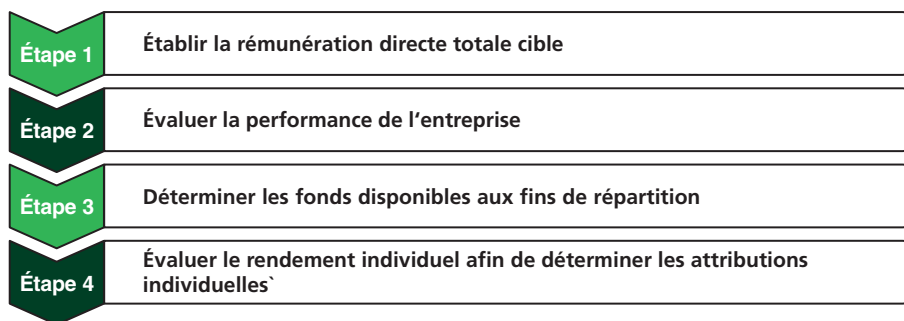


Étape du processus	Considérations relatives au risque
1. Structure du plan	<ul style="list-style-type: none"> Tous les plans de rémunération des dirigeants intègrent un rajustement en fonction du risque qui permet au comité de modifier les budgets établis de façon mathématique compte tenu des facteurs de risque ou d'autres facteurs pertinents. Les rajustements discrétionnaires en fonction du risque ne sont pas plafonnés ni autrement limités, de sorte que toutes les attributions incitatives peuvent être réduites à zéro s'il est jugé à propos de le faire. Les principaux aspects de la structure des plans de rémunération sont examinés par le chef de la gestion des risques, et celui-ci doit examiner et approuver tout changement important de sorte que la structure ne crée pas d'incitation à la prise de risque qui dépasse la tolérance au risque de la banque.
2. Détermination du budget	<ul style="list-style-type: none"> L'ensemble des fonds disponibles aux fins de répartition des attributions incitatives aux termes des plans de rémunération des dirigeants dépendent de la performance à l'égard des mesures internes (performance financière, expérience de la clientèle), des mesures externes par rapport au groupe de référence et d'un rajustement discrétionnaire en fonction du risque apporté par le comité. Pour justifier le rajustement discrétionnaire en fonction du risque, à la fin de l'exercice, le chef de la gestion des risques présente un tableau de pointage du risque d'entreprise aux comités du risque et des ressources humaines. Le tableau de pointage évalue la performance de l'entreprise et des secteurs d'activité par rapport à la tolérance au risque de la banque. Ce processus permet au comité de prendre valablement en compte le risque au moment d'établir les budgets de rémunération des dirigeants et de veiller à ce que la rémunération soit dûment liée à la performance rajustée en fonction du risque de la banque.
3. Décisions portant sur les attributions individuelles	<ul style="list-style-type: none"> Toute la rémunération variable accordée (espèces + titres de participation) repose sur la performance obtenue au cours de l'exercice, y compris les rajustements en fonction du risque s'il y a lieu. Pour faire en sorte que les questions liées au risque et/ou à la vérification soient objectivement prises en considération, le chef de la direction et le chef des ressources humaines se réunissent avec le vérificateur en chef et le chef de la gestion des risques avant de formuler des recommandations sur les décisions en matière de rémunération de fin d'année afin d'obtenir leur opinion sur différents aspects tels que le contrôle, la culture, le ton au niveau de la haute direction, les exigences sur le plan de la capacité et/ou la structure organisationnelle. Les premiers vice-présidents et les personnes à des échelons supérieurs et tous les employés de Valeurs Mobilières TD sont évalués d'après un tableau de pointage des comportements en matière de gouvernance, de contrôle et de gestion des risques. Les résultats du tableau de pointage sont pris en considération lorsque les décisions sont prises en matière de performance et de rémunération en fin d'année. Le comité approuve la rémunération des personnes qui relèvent directement du chef de la direction, du vérificateur en chef, du chef de la conformité et des 50 employés les mieux rémunérés à la grandeur de la banque, compte tenu des résultats indiqués sur le tableau de pointage.

Étape du processus	Considérations relatives au risque
4. Rajustements après attributions	<ul style="list-style-type: none"> La totalité des unités d'actions (qui forment la majeure partie de la rémunération à base de titres de participation accordée par la banque) deviennent acquises en bloc après trois ans et, depuis 2009, les unités attribuées font l'objet d'un rajustement en fonction du risque de $\pm 20\%$ à l'échéance d'après une évaluation de la performance par rapport à la tolérance au risque sur la période de report de trois ans. Le comité a le pouvoir d'annuler les titres de participation non acquis. Toutes les attributions aux termes de plans de rémunération des dirigeants font l'objet d'une clause de récupération en cas de fausse déclaration importante entraînant un retraitement des résultats financiers ou en cas d'erreur grave, sur une période de récupération de 36 mois.

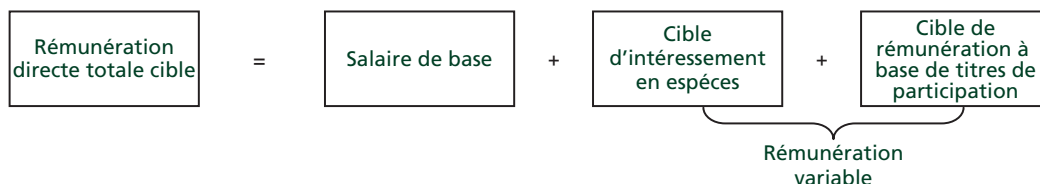
STRUCTURE DU PLAN DE RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

Le chef de la direction, le chef des finances et les autres membres de la haute direction visés ainsi qu'environ 1 300 des plus hauts dirigeants de la banque, dont le vérificateur en chef et le chef de la conformité, participent au plan de rémunération des dirigeants. En vertu de ce plan, la détermination des attributions au titre de la rémunération annuelle se fait suivant quatre étapes principales:



Étape 1 Établir la rémunération directe totale cible

Aux termes du plan, une cible de rémunération directe totale est établie au début de l'exercice ou peu de temps après ou au moment de l'embauche. La rémunération directe totale comprend le salaire de base du dirigeant et une rémunération variable qui se compose d'une cible d'intéressement en espèces et d'une cible de rémunération à base de titres de participation.



Pour tous les dirigeants, la cible est réévaluée chaque année, et lorsqu'un changement important est apporté au rôle du dirigeant. Le principe consiste à fixer la rémunération directe totale cible compte tenu de la médiane du marché concurrentiel, en moyenne. Les cibles visant un dirigeant particulier peuvent être établies au-dessus ou au-dessous de la médiane en fonction de l'expérience, du potentiel, du rendement ou d'autres facteurs propres au dirigeant ou au rôle. Les sociétés et postes pris en considération dans le cadre du marché concurrentiel comportent des responsabilités opérationnelles et géographiques qui sont similaires à celles de chaque dirigeant, s'il est possible de les obtenir. Pour de plus amples renseignements, voir l'encadré ci-après.

Un pourcentage important de la rémunération directe totale de chaque dirigeant est variable. Ce pourcentage variable de la rémunération directe totale comprend l'intéressement en espèces et la rémunération à base de titres de participation attribués chaque année qui sont, dans les deux cas, liés à la performance réalisée au cours de l'année. Si la banque obtient une piètre performance ou le rendement de la personne est insatisfaisant, la rémunération variable diminue et, inversement, si la performance de la banque est bonne ou le rendement de la personne est satisfaisant, la rémunération variable augmente.

La cible de rémunération à base de titres de participation est établie de manière à ce qu'un pourcentage significatif de la rémunération directe totale soit attribué sous forme de titres de participation qui deviennent acquis après un minimum de trois ans. La composition espèces/titres de participation cible dépend de l'échelon du dirigeant, le pourcentage attribué sous forme de titres de participation augmentant avec cet échelon. Cette pratique, conjuguée à des exigences d'actionnariat élevées (maintenues après la cessation des fonctions dans le cas des hauts dirigeants), favorise le maintien en poste et polarise l'attention des dirigeants de la banque sur la réalisation des stratégies commerciales, ce qui maintient la performance et augmente la valeur pour les actionnaires à long terme.

Encadré — Sociétés de référence. Les sociétés et postes pris en considération dans le cadre du marché concurrentiel traduisent des responsabilités opérationnelles et géographiques qui sont similaires à celles de chaque dirigeant, le cas échéant. Dans le cas des membres de la haute direction visés, les sociétés suivantes ont été prises en compte au moment de fixer la rémunération cible :

Ed Clark, Colleen Johnston — Institutions financières nord-américaines dont la taille et l’envergure sont similaires à celles de la banque. Composition : Banque Royale du Canada, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque de Montréal, Banque Scotia, Financière ManuVie, Financière Sun Life, PNC Financial et US Bancorp.

Bob Dorrance, Tim Hockey — Grandes institutions financières canadiennes. Composition : Banque Royale du Canada, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque de Montréal, Banque Scotia, Banque Nationale du Canada, Financière ManuVie et Financière Sun Life.

Bharat Masrani — Institutions financières américaines de taille similaire à celle de TD Bank, America’s Most Convenient Bank. Composition : Sun Trust Banks, BB&T Corp, Regions Financial Corp, Fifth Third Bancorp, KeyCorp, Comerica Inc., M&T Bank Corp, Marshall & Ilsley Corp., Zions Bancorporation et Huntington Bancshares Inc.

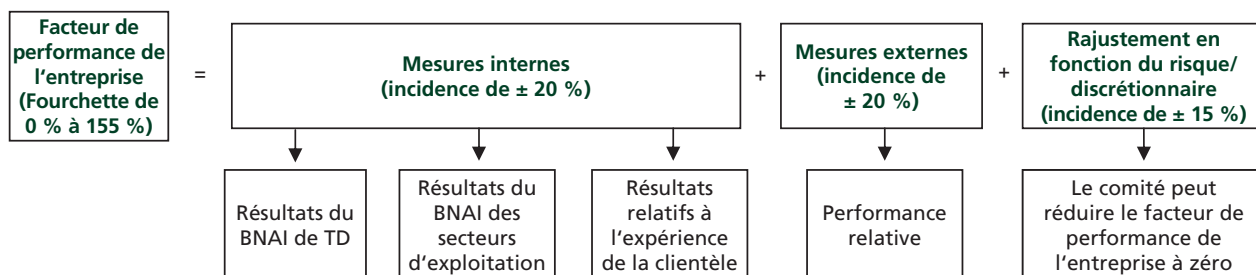
Le tableau ci-dessous fait état du salaire de base moyen actuel et de la composition cible en espèces/titres de participation de la rémunération selon le niveau du dirigeant :

	Chef de la direction	Chefs de groupe et présidents adjoints	Vice-présidents à la direction	Premiers vice-présidents	Vice-présidents
Salaire de base	14 %	12 %	14 %	28 %	40 %
Intéressement annuel	17 %	28 %	36 %	32 %	30 %
Rémunération en espèces	31 %	40 %	50 %	60 %	70 %
Rémunération à base de titres de participation	69 %	60 %	50 %	40 %	30 %
% variable	86 %	88 %	86 %	72 %	60 %

En plus des lignes directrices décrites plus haut, les employés qui ont le pouvoir de prendre des décisions qui pourraient avoir une incidence importante sur le risque de la banque (voir la description des preneurs de risques importants à la page 45 pour de plus amples renseignements) recevront 40 % de leur rémunération totale sous forme de titres de participation.

Étape 2 Évaluer la performance de l’entreprise

Aux termes du plan de rémunération des dirigeants, la performance de l’entreprise est évaluée et un coefficient de performance de l’entreprise est calculé en fonction d’une combinaison de mesures internes et externes, ainsi que d’un rajustement en fonction du risque comme il est décrit ci-après :



Chaque secteur d’exploitation a un facteur de performance de l’entreprise qui peut être compris entre 0 % et 155 % de l’objectif. Pour éviter les conflits d’intérêts possibles et pour promouvoir une vision d’entreprise aux échelons de la haute direction, les facteurs de performance de l’entreprise pour tous les dirigeants exerçant des fonctions liées aux risques et au contrôle, aux ressources humaines et qui relèvent directement du chef de la direction tiennent compte uniquement de la performance de l’ensemble de l’entreprise et ils ne sont pas liés à la performance d’un secteur d’activité particulier.

Bénéfice net après impôt (BNAI) : La banque présente ses résultats financiers de deux façons — selon les PCGR, et rajustés afin de retrancher les éléments à noter, déduction faite des impôts. Les éléments à noter sont les éléments qui, de l’avis de la direction, ne sont pas une indication de la performance sous-jacente de l’entreprise. Les éléments à noter sont examinés avec le comité de vérification et sont décrits en détail dans l’information financière présentée par la banque. Le comité estime que les résultats rajustés permettent de mieux comprendre la performance et, par conséquent, le BNAI rajusté est utilisé dans le plan de rémunération des dirigeants.

L’indice d’expérience de la clientèle (IEC) : L’expérience de la clientèle est évaluée au moyen de l’IEC qui constitue une mesure de la fidélité du client envers TD compte tenu de la probabilité que le client recommande la banque à un ami ou un collègue. L’IEC est un outil d’évaluation qui a été conçu afin d’aider la banque à offrir une expérience clients réellement distinctive. La mesure de l’indice représente le résultat de sondages auprès de milliers de clients permettant d’obtenir une rétroaction régulière pour les fonctions en contact direct avec les clients qui permettent de réaliser la stratégie de la banque.

Mesures	Description
1. Internes	<ul style="list-style-type: none"> Au début de chaque exercice, pour chaque secteur d’activité, le comité approuve la pondération du BNAI de TD, le BNAI du secteur d’activité et les mesures de l’expérience de la clientèle ainsi que les objectifs par rapport auxquels la performance sera évaluée. À la fin de chaque exercice, les résultats de ces mesures sont comparés aux objectifs qui ont été établis, et l’incidence globale de chacune des mesures est plafonnée à $\pm 20\%$.
2. Externes	<ul style="list-style-type: none"> Au début de chaque exercice, le comité examine les organisations dont la taille et l’envergure des activités sont similaires à celles de la banque et approuve le groupe de référence qui servira à évaluer la performance relative de la banque. Le groupe de référence de 2010 se composait des huit sociétés suivantes : Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Financière ManuVie, PNC Financial Services, Banque Royale du Canada, Banque Scotia, Financière Sun Life et US Bancorp. Des détails supplémentaires sur les sociétés comparables sont donnés dans l’encadré ci-après. Au début de chaque exercice, le comité approuve un tableau de pointage des mesures de la performance qui sert à évaluer la performance par rapport à celle des sociétés du groupe de référence. Pour 2010, les principales mesures étaient le rendement des actifs pondérés en fonction des risques, le rendement total pour les actionnaires et la croissance du bénéfice par action. Le comité approuve aussi d’autres indicateurs de performance clés qui feront l’objet d’un suivi afin de faire en sorte que la banque n’affiche pas des résultats très différents par rapport au groupe de référence. En 2010, les indicateurs de performance clés étaient les fonds propres de première catégorie, le rendement des capitaux propres, le levier d’exploitation et le ratio des charges de rémunération et d’avantages sociaux. À la fin de l’exercice, le comité évalue la performance relative de la banque à l’égard de toutes les mesures du tableau de pointage et lui attribue un quartile de classement qui a une incidence maximum de $\pm 20\%$ sur le facteur de performance de l’entreprise.
3a. Rajustement en fonction du risque	<ul style="list-style-type: none"> À la fin de l’exercice, le chef de la gestion des risques présente un tableau de pointage du risque de l’entreprise aux comités du risque et des ressources humaines. Le tableau de pointage évalue la performance de l’entreprise et des secteurs d’activité par rapport à la tolérance au risque de la banque. Les décisions finales quant au rajustement discrétionnaire approprié en fonction du risque à appliquer au plan de rémunération des dirigeants sont prises par le comité après l’exposé qui lui est fait.
3b. Autres rajustements discrétionnaires	<ul style="list-style-type: none"> Le comité prend également en compte d’autres facteurs pertinents lorsque vient le temps de quantifier la latitude à exercer. Habituellement, les rajustements en fonction du risque et autres rajustements discrétionnaires se limitent à $\pm 15\%$; toutefois, le comité peut, à sa seule appréciation, réduire jusqu’à zéro le facteur de performance de l’entreprise.

Comme il est indiqué plus haut, le plan accorde une place importante à l’appréciation du comité pour ce qui est de rajuster les attributions en fonction du risque ou d’autres facteurs et prévoit la possibilité de réduire à zéro les attributions au titre de la rémunération incitative une année donnée si les conditions le justifient. Le comité est d’avis que l’exercice de son appréciation au moment de fixer les enveloppes totales de la rémunération finale et les attributions individuelles est essentiel pour faire en sorte que les attributions finales traduisent adéquatement le risque, ainsi que les autres circonstances imprévues qui se présentent au cours de l’exercice, et pour éliminer la possibilité de fortes attributions non voulues résultant de l’application d’une formule.

Encadré — Sociétés de référence

Lorsqu'elle établit le groupe de référence, la banque prend en considération des institutions financières nord-américaines dont la taille et l'envergure des activités sont analogues. Les principaux critères pris en compte sont notamment l'actif, le bénéfice et la capitalisation boursière.

En général, les organisations du même secteur dont la taille se compare dans une proportion de 50 % à 200 % à celle de la banque sont considérées comme comparables. Par conséquent, la banque a exclu des institutions financières diversifiées américaines comme Wells Fargo, Citibank et Bank of America.

Note : Les montants indiqués dans le tableau sont en millions de dollars.

Société comparable	Total de l'actif	Bénéfice	Capitalisation boursière
Banque de Montréal	411 640 \$	12 210 \$	33 901 \$
Banque de Nouvelle-Écosse	526 657 \$	15 505 \$	56 747 \$
Banque Canadienne Impériale de Commerce	352 040 \$	12 085 \$	30 571 \$
Financière ManuVie	429 882 \$	40 234 \$	22 799 \$
PNC Financial (\$ US)	260 133 \$	15 176 \$	28 190 \$
Banque Royale du Canada	726 206 \$	28 330 \$	77 437 \$
Financière Sun Life	211 025 \$	25 599 \$	16 427 \$
U.S. Bancorp (\$ US)	290 654 \$	17 939 \$	46 416 \$
Moyenne	401 030 \$	20 885 \$	39 061 \$
TD	619 545 \$	19 565 \$	64 203 \$

Étape 3

Déterminer les fonds disponibles aux fins de répartition

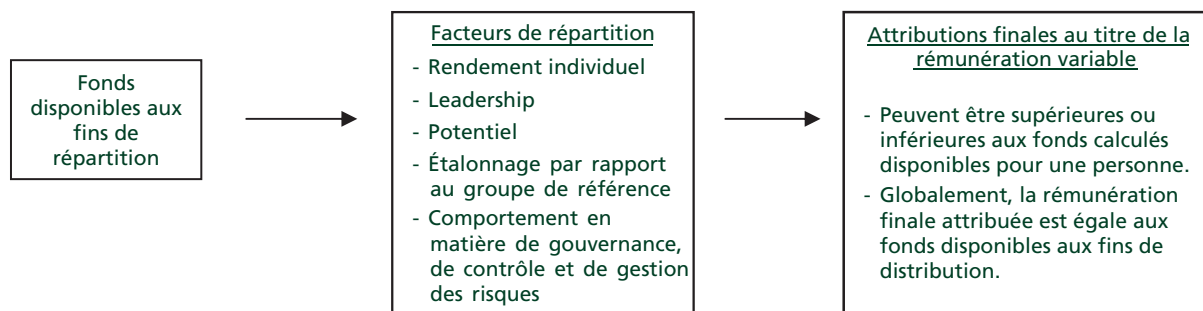
À la fin de l'exercice, le total des fonds disponibles aux fins de répartition sous forme d'attributions incitatives de fin d'année est obtenu au moyen de la multiplication des objectifs de rémunération variable de tous les dirigeants qui participent au régime par le facteur de performance de l'entreprise pertinent :

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Fonds disponibles aux fins de distribution} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Objectif de rémunération variable (espèces + titres de participation)} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Facteur de performance de l'entreprise} \\ \hline \end{array}$$

Étape 4

Évaluer le rendement individuel afin de déterminer les attributions individuelles

Une fois qu'a été calculé le total des fonds disponibles aux fins de répartition, les attributions au titre de la rémunération variable de chacun des dirigeants sont faites compte tenu des facteurs pertinents.



Aux termes du plan, les attributions à chacun des dirigeants peuvent être comprises entre 0 % et 150 % des fonds disponibles calculés (c.-à-d. l'objectif de rémunération variable individuel x le facteur de performance d'entreprise applicable). Par conséquent, la fourchette d'attribution possible d'un dirigeant est comprise entre 0 % et 232,5 % de l'objectif, le plafond étant le résultat de la multiplication du facteur de performance de l'entreprise maximum possible de 155 % par le multiplicateur de la performance individuelle maximum possible de 150 % (155 % x 150 % = 232,5 %). Toutefois, la somme des attributions individuelles ne devrait pas dépasser le total des fonds disponibles aux termes du plan. Concrètement, les attributions faites à chacun des dirigeants se sont maintenues à l'intérieur d'une fourchette beaucoup plus étroite que la fourchette théorique possible prévue par le plan.

En 2010, la banque a amélioré les processus de fin d'exercice afin de faire en sorte que les mesures non financières soient valablement prises en considération pour les hauts dirigeants avant que des décisions soient prises en matière de rémunération. Pour 2010, les premiers vice-présidents et les personnes occupant des postes à des échelons supérieurs ont été évalués selon un ensemble uniforme d'objectifs en matière de leadership, de risque et de contrôle qui ont été intégrés dans les évaluations de rendement de fin d'exercice. Toutes les évaluations du rendement ont pris en compte ces éléments exigés et ont été réalisées avant que la rémunération soit accordée.

RÉMUNÉRATION À BASE DE TITRES DE PARTICIPATION

Pour faire en sorte que les dirigeants ne perdent pas de vue la valeur à long terme pour les actionnaires, et que la rémunération réelle qu'ils reçoivent tienne compte de la performance rajustée en fonction du risque à long terme, un pourcentage important de la rémunération totale des dirigeants est attribuée sous forme de titres de participation qui deviennent acquis après un certain temps. Ce pourcentage de la rémunération sous forme de titres de participation consiste en une combinaison d'options d'achat d'actions et/ou d'unités d'actions comme il est indiqué dans le tableau ci-dessous :

	Chef de la direction	Chefs de groupe et présidents adjoints	Vice-présidents à la direction	Premiers vice-présidents	Vice-présidents
Options d'achat d'actions	23 %	20 %	15 %	10 %	0 %
Unités d'actions fondées sur la performance	46 %	40 %	35 %	30 %	0 %
Unités d'actions incessibles	0 %	0 %	0 %	0 %	30 %
Titres de participation en pourcentage de la rémunération directe totale	69 %	60 %	50 %	40 %	30 %

Description des principaux plans à base de titres de participation

Les tableaux ci-après décrivent brièvement les principaux éléments de la structure du plan d'options d'achat d'actions, du plan d'unités d'actions fondé sur la performance et du plan d'unités d'actions incessibles. Les attributions de titres de participation sont faites à une date qui tombe pendant une période où la négociation n'est pas restreinte et au moins trois jours après que la banque et les sociétés comparables canadiennes ont publié leurs résultats financiers, de manière à permettre aux marchés de réagir à ces résultats. La banque utilise le cours de clôture à la date précédant immédiatement la date d'attribution pour établir le prix d'exercice des options d'achat d'actions attribuées, ce qui constitue une pratique acceptée par la Bourse de Toronto (TSX).

Options d'achat d'actions

Admissibilité	Les dirigeants de la banque qui occupent une fonction de premier vice-président ou une fonction à un échelon supérieur.
Description	Une option d'achat d'actions représente le droit d'acquérir une action ordinaire à une date ultérieure au cours de clôture de l'action la veille de la date d'attribution (le prix d'exercice). Le nombre d'unités attribuées est établi d'après le cours de clôture à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution et une valeur rémunératoire des options d'achat d'actions est calculée au moyen du modèle binomial Cox-Ross-Rubinstein.
Durée	Les options sont assorties d'une durée de dix ans. Les options attribuées entre 2003 et 2008 étaient assorties d'une durée de sept ans.
Calendrier d'acquisition	Les options d'achat d'actions attribuées deviennent acquises en bloc après quatre ans. Les options attribuées avant décembre 2009 deviennent acquises à raison de 25 % par année sur quatre ans.
Quand peuvent-elles être exercées?	Au moment où les options d'achat d'actions deviennent acquises, elles peuvent être exercées. Le dirigeant qui n'a pas atteint son exigence d'actionnariat doit, au moment d'exercer des options d'achat d'actions, détenir l'équivalent du gain après impôt sous forme d'actions de la banque jusqu'à ce qu'il ait atteint son exigence d'actionnariat.
Récupération	Depuis décembre 2009, les options d'achat d'actions attribuées font l'objet d'une clause de récupération en cas de fausse déclaration importante entraînant un retraitement des résultats financiers ou d'erreur grave, sur une période de récupération de 36 mois. En cas de fausse déclaration ou d'erreur grave, le comité déterminera l'étendue de la récupération (c.-à-d. qui sera touché sur le plan individuel ou à l'échelle du plan et dans quelle mesure) compte tenu des circonstances particulières.
Autre	Depuis les attributions d'options d'achat d'actions faites en 2009, les options d'achat d'actions non acquises peuvent être annulées par le comité pour quelque motif que ce soit.

Acquisition en bloc – Pour tous les plans à base de titres de participation de TD, la totalité de l'attribution devient accessible à la fin de la période d'acquisition entière, ce qui est aussi appelé acquisition en bloc. Une autre démarche courante consiste à permettre que les attributions de titres de participation deviennent acquises graduellement ou au prorata. Au sein de TD, nous estimons que l'acquisition en bloc favorise le rapprochement avec la valeur à long terme pour les actionnaires et nous permet de tenir compte de la performance rajustée en fonction du risque sur toute la durée de l'attribution.

Unités d'actions

Type	Unités d'actions fondées sur la performance	Unités d'actions incessibles
Admissibilité	Dirigeants de la banque qui occupent une fonction de premier vice-président ou une fonction à un échelon supérieur.	Dirigeants de la banque qui occupent un poste de niveau inférieur à celui de premier vice-président; dirigeants de filiales en propriété exclusive; dirigeants des Services bancaires de gros; et certains autres employés.
Description	<p>Les unités d'actions fondées sur la performance sont des unités d'actions fictives dont la valeur suit celle des actions ordinaires. Le nombre d'unités attribuées est établi d'après le cours de clôture à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution.</p> <p>Le nombre final d'unités d'actions fondées sur la performance variera entre 80 % et 120 % du nombre initial attribué d'après le rendement total pour les actionnaires de la banque sur trois ans par rapport à la moyenne du groupe de référence de la façon suivante :</p> <p>(RTA de TD – RTA moyen groupe de réf.) x 3 + 100 %</p>	Les unités d'actions incessibles sont des unités d'actions fictives dont la valeur suit celle des actions ordinaires. Le nombre d'unités attribuées est établi d'après le cours de clôture à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution.
Rajustement en fonction du risque	À compter des attributions d'unités faites en décembre 2009, le comité a la latitude de rajuster le nombre d'unités suivant une fourchette de $\pm 20\%$ à l'échéance au niveau du plan ou de la personne compte tenu d'un examen des risques pris pour atteindre les résultats de l'entreprise sur la durée de l'attribution.	
Récupération	À compter des attributions d'unités faites en décembre 2009, les unités d'actions font l'objet d'une clause de récupération en cas de fausse déclaration entraînant un retraitement des résultats financiers ou d'erreur grave, au cours d'une période de récupération de 36 mois. En cas de fausse déclaration ou d'erreur grave, le comité déterminera l'étendue de la récupération (c.-à-d., qui sera touché, sur le plan individuel ou à l'échelle du plan et dans quelle mesure) compte tenu des circonstances particulières.	
Équivalents de dividendes	Les dividendes seront réinvestis dans d'autres unités qui seront payées à l'échéance.	
Date d'acquisition et d'échéance	Les attributions deviennent acquises en bloc et arrivent à échéance au troisième anniversaire de la date d'attribution.	
Mode de paiement	En espèces à l'échéance, à moins que le dirigeant n'ait choisi auparavant de les différer sous forme d'unités d'actions différées. Les unités d'actions différées sont des unités d'actions fictives dont la valeur suit le cours des actions ordinaires, des unités supplémentaires s'y ajoutent lorsque des dividendes sont versés sur les actions ordinaires et elles peuvent être rachetées au comptant uniquement après la cessation des fonctions au sein de la banque pour quelque motif que ce soit.	
Autre	Le comité peut réduire la valeur de rachat des unités dans des circonstances exceptionnelles.	

La banque a aussi émis des unités d'actions à acquisition conditionnelle (UAAC) à un petit nombre de dirigeants. Les UAAC sont semblables aux unités d'actions différées mais elles deviennent acquises sur une période pouvant atteindre cinq ans.

EXIGENCES D'ACTIONNARIAT

Les exigences d'actionnariat de la banque visent à rapprocher les intérêts des dirigeants de la banque et ceux des actionnaires et elles sont parmi les plus élevées du marché canadien. Le chef de la direction est tenu de continuer de remplir l'exigence d'actionnariat pendant deux ans après son départ à la retraite et pendant un an après sa démission. Les dirigeants qui occupent un poste de vice-président à la direction ou une fonction de niveau supérieur doivent continuer de remplir leur exigence d'actionnariat pendant encore un an après leur départ à la retraite et pendant six mois après leur démission. Cette exigence permet de faire en sorte que les dirigeants veillent à trouver une relève compétente et à ce que la banque soit en mesure de continuer de faire progresser la valeur à long terme pour les actionnaires après leur départ.

Les membres de la haute direction (au niveau de premier vice-président ou de directeur principal et à des niveaux supérieurs) doivent différer de 10 à 25 % de leur intéressement annuel (selon la fonction) sous forme d'unités d'actions différées jusqu'à ce qu'ils aient atteint leur exigence d'actionnariat. Tous les dirigeants au moment d'exercer des options d'achat d'actions doivent détenir le montant équivalent au gain après impôt sous forme d'actions ordinaires de la banque, jusqu'à ce que leur exigence d'actionnariat ait été atteinte. Dans le cas des dirigeants qui n'atteignent pas leur exigence d'actionnariat à la fin du délai qui leur est imparti, un pourcentage plus élevé de leur rémunération annuelle sera versé sous forme de titres de participation plutôt que d'espèces, jusqu'à ce que leur exigence soit atteinte.

Les tableaux ci-après présentent les exigences d'actionnariat visant les dirigeants de la banque ainsi que les personnes occupant des postes à la haute direction des Services bancaires de gros :

Poste occupé à la banque	Exigence d'actionnariat	Années pour remplir l'EA
Président et chef de la direction du Groupe	10 × salaire de base	3
Chefs de groupe/présidents adjoints	6 × salaire de base	3
Vice-présidents à la direction	4 × salaire de base	5
Premiers vice-présidents	2 × salaire de base	5
Vice-présidents	1,5 × salaire de base	5

Poste occupé dans l'entreprise	Exigence d'actionnariat	Années pour remplir l'EA
Président et chef de la direction Valeurs Mobilières TD	1 × rémunération directe totale cible	3
Vice-président du conseil (Valeurs Mobilières TD)	4 × salaire de base	5
Vice-président du conseil (Gestion de Placements TD)	2 × salaire de base	5
Présidents adjoints, directeurs principaux (Valeurs Mobilières TD / Gestion de Placements TD)	2 × salaire de base	5

Le tableau ci-après compare l'actionnariat réel à l'exigence d'actionnariat des membres de la haute direction visés :

Nom	Poste	Exigence d'actionnariat	Actionnariat réel des membres de la haute direction visés au 31 décembre 2010			Propriété en multiple du salaire de base ¹⁾	
			Titres détenus directement et rémunération différée	Sous réserve d'acquisition	Participation totale	D'après les titres détenus directement et la rémunération différée seulement	D'après la participation totale
Ed Clark	Président et chef de la direction du Groupe	10 x salaire de base	63 563 725 \$	16 112 426 \$	79 676 151 \$	42,38	53,12
Colleen Johnston	Chef de groupe, Finances et chef des finances	6 x salaire de base	4 223 452 \$	3 936 276 \$	8 159 728 \$	8,45	16,32
Bob Dorrance	Chef de groupe, Services bancaires de gros et président du conseil d'administration, président et chef de la direction, Valeurs Mobilières TD	1 x rémunération directe totale cible	21 927 207 \$	9 982 102 \$	31 909 309 \$	2,92	4,25
Bharat Masrani	Président et chef de la direction, TD Bank, America's Most Convenient Bank	6 x salaire de base	10 454 287 \$	9 719 290 \$	20 173 578 \$	20,37	39,30
Tim Hockey	Chef de groupe, Services bancaires au Canada et Assurances, et président et chef de la direction, TD Canada Trust	6 x salaire de base	5 399 889 \$	6 570 809 \$	11 970 699 \$	10,80	23,94

Note :

1) Dans le cas de M. Dorrance, la participation est un multiple de la rémunération directe totale cible.

En vertu des politiques de la banque relatives aux opérations sur les titres, il est interdit à tous les employés et administrateurs de couvrir leurs attributions au titre de la rémunération à base de titres de participation au moyen d'une interdiction visant la vente à découvert, faite directement ou indirectement, d'actions de TD et les opérations sur des options de vente ou d'achat visant des actions de TD. De plus, les membres de la haute direction visés doivent communiquer publiquement, par voie de communiqué de presse, toute intention de leur part d'effectuer des opérations sur des actions ordinaires, notamment l'exercice d'options, au moins cinq jours avant la date de l'opération.

PROGRAMMES D'AVANTAGES SOCIAUX ET D'AVANTAGES INDIRECTS ET PLANS DE RETRAITE

Les dirigeants participent au même programme d'avantages sociaux flexible que celui offert à tous les employés, lequel offre un éventail complet et concurrentiel de choix pour répondre aux besoins des employés et de leur famille. Ces avantages peuvent prendre la forme d'une assurance médicale et dentaire, d'une assurance-vie et d'une protection du revenu. Au Canada, les dirigeants sont aussi admissibles à des avantages indirects aux termes d'un compte de dépenses à l'intention des dirigeants qui peut servir à payer différents frais liés à la santé, au transport et à l'adhésion à des clubs. Tous les avantages indirects qui sont réputés imposables par l'autorité fiscale locale sont imposables pour les dirigeants et ne sont pas majorés. Certains dirigeants de la banque aux États-Unis bénéficient d'avantages indirects comme l'utilisation d'une voiture, l'adhésion à des clubs ou la planification financière.

Les dirigeants participent aux mêmes conventions de retraite de base que les employés. De plus, les dirigeants canadiens occupant une fonction de vice-président ou de niveau supérieur sont admissibles à un plan complémentaire de retraite à l'intention des dirigeants. Les détails relatifs aux plans de retraite sont donnés dans la description narrative qui accompagne les tableaux des plans de retraite.

CONFORMITÉ AUX PRINCIPES DU CONSEIL DE STABILITÉ FINANCIÈRE

En 2009, le CSF a publié des principes visant de saines pratiques de rémunération dans le but de constituer une protection contre la prise de risques excessifs et d'améliorer la stabilité et la solidité du système financier international. Ces principes ont reçu l'appui de nombreux organismes de réglementation et gouvernements du monde entier, dont le Canada.

En 2010, le comité a demandé un examen indépendant des principaux plans de rémunération de la banque afin de confirmer qu'ils sont conformes à tous égards importants avec les principes et la gestion efficace des risques du CSF. L'examen indépendant a conclu que la banque se conformait à tous égards importants aux principes et à la gestion efficace des risques du CSF. Le tableau ci-après résume les principes pertinents et fait ressortir les principaux éléments de la conformité de la banque :

Principes du Conseil de stabilité financière	Commentaires de TD
1. Le conseil d'administration de la société doit superviser activement la conception et l'application du régime de rémunération.	<p>Conformité</p> <ul style="list-style-type: none"> Le CRH se compose entièrement d'administrateurs indépendants et est chargé d'approuver l'ensemble des principaux plans et politiques de rémunération des dirigeants, y compris la rémunération en espèces, la rémunération à base de titres de participation, les plans de retraite et les exigences d'actionnariat.
2. Le conseil d'administration de la société doit surveiller et examiner le régime de rémunération pour s'assurer qu'il fonctionne comme prévu.	<p>Conformité</p> <ul style="list-style-type: none"> Le comité a mis en place un processus officiel d'approbation de la structure des plans de rémunération des dirigeants et à base de titres de participation à la grandeur de l'organisation. Les principaux indicateurs de la performance sont approuvés par le comité au début de l'exercice, et la performance est comparée aux indicateurs aux fins d'évaluation à la fin de l'exercice. Le montant global des attributions qui en résultent est approuvé chaque année. La rémunération de chaque membre de l'équipe de la haute direction, du vérificateur en chef, du chef de la conformité et des 50 employés les mieux rémunérés est approuvée chaque année par le comité. Le comité examine tous les plans importants suivant un cycle régulier afin de veiller à ce qu'ils demeurent pertinents et concurrentiels selon la tolérance au risque de TD. Les plans de rémunération sont régulièrement validés au moyen d'une évaluation des facteurs de stress.
3. Le personnel responsable du contrôle financier et du contrôle des risques doit être indépendant, disposer des pouvoirs nécessaires et être rémunéré indépendamment des secteurs d'activité qu'il surveille, en fonction du rôle clé qu'il joue dans la société.	<p>Conformité</p> <ul style="list-style-type: none"> En vertu du plan de rémunération des dirigeants, la rémunération des dirigeants qui occupent des fonctions de contrôle (risque, vérification, conformité et finances) repose exclusivement sur la performance de l'entreprise et le rendement individuel et exclut les indicateurs propres aux secteurs d'activité. Les décisions finales en matière de rendement, performance et rémunération pour les employés occupant des fonctions de contrôle, même ceux faisant partie des secteurs d'activité, sont prises par le responsable fonctionnel afin de réduire au minimum le risque de conflit d'intérêts.

Principes du Conseil de stabilité financière	Commentaires de TD
<p>4. La rémunération doit refléter tous les types de risque.</p>	<p>Conformité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tous les plans de rémunération de la direction comportent un élément discrétionnaire qui permet au comité de dûment tenir compte du risque dans la détermination des attributions finales. Pour faciliter cet examen, à la fin de l'exercice, le chef de la gestion des risques présente un tableau de pointage du risque de l'entreprise aux comités du risque et des ressources humaines. Ce tableau évalue la performance de l'entreprise et des secteurs d'activité par rapport à la tolérance au risque de la banque. • Les décisions finales portant sur le rajustement en fonction du risque qu'il convient d'appliquer aux plans visant les dirigeants sont prises par le comité après la présentation du tableau.
<p>5. Il doit exister une symétrie entre la rémunération et les résultats de la prise de risques.</p>	<p>Conformité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aux termes du plan de rémunération des dirigeants, tous les intéressements en espèces et toutes les attributions au titre de la rémunération sous forme de titres de participation sont variables. Cela signifie qu'un pourcentage important de la rémunération des dirigeants est tributaire de la performance de l'entreprise (comme du rendement individuel) et tient compte des risques pris compte tenu du cadre de tolérance au risque de la banque. • De plus, différents autres mécanismes ont été mis en place afin de faire en sorte qu'il existe une symétrie entre la rémunération et les résultats liés à la prise de risques. Ainsi : <ul style="list-style-type: none"> – À l'échéance, le nombre d'unités d'actions attribuées peut être rajusté par le comité suivant une fourchette de 80 % à 120 % d'après une évaluation de la performance par rapport à la tolérance au risque sur une période de report de trois ans. – Toutes les attributions au titre de la rémunération des dirigeants font l'objet d'une clause de récupération en cas de fausse déclaration importante entraînant un retraitement des résultats financiers, ou en cas d'erreur grave. – Le comité peut aussi réduire à zéro la rémunération à base de titres de participation non acquises dans des circonstances exceptionnelles.
<p>6. La rémunération au rendement doit être échelonnée suivant l'horizon des risques.</p>	<p>Conformité</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un pourcentage important de la rémunération totale de tous les dirigeants est attribué en tant que rémunération à base de titres de participation consistant en des unités d'actions et/ou des options d'achat d'actions dont la valeur est fondée sur le cours des actions de TD. • Les unités d'actions deviennent acquises en bloc après trois ans, et les options d'achat d'actions deviennent acquises en bloc après quatre ans, ce qui est une durée suffisante pour que l'incidence des risques se fasse ressentir sur le cours de l'action. • Pour une harmonisation encore plus efficace, le comité peut, à l'échéance, rajuster les attributions d'unités d'actions suivant une fourchette de 80 % à 120 % d'après une évaluation de la performance par rapport à la tolérance au risque sur la période de report de trois ans. Les attributions peuvent être réduites en deçà de 20 % et même jusqu'à zéro si des circonstances imprévues ou indésirables surviennent. • De plus, TD impose des exigences d'actionnariat aux dirigeants au niveau des vice-présidents et aux échelons supérieurs afin de veiller à ce que leurs intérêts soient conformes à ceux des actionnaires en tout temps. Les vice-présidents à la direction et les autres dirigeants aux échelons supérieurs doivent continuer d'observer leurs exigences d'actionnariat pendant au plus deux ans une fois qu'ils ont quitté la banque.

Principes du Conseil de stabilité financière	Commentaires de TD
<p>7. La combinaison d'argent liquide, de titres de participation et d'autres formes de rémunération doit correspondre au niveau de risque.</p>	<p>Conformité</p> <ul style="list-style-type: none"> • TD établit une composition espèces /titres de participation fondée sur le poste ou la capacité d'influer sur le risque de la banque, le pourcentage de l'attribution sous forme de titres de participation augmentant suivant le niveau des fonctions et l'incidence exercée sur le risque. 50 % ou plus de la rémunération totale des vice-présidents à la direction et des dirigeants occupant un poste de niveau supérieur est versée sous forme de titres de participation qui deviennent acquis en bloc après trois ou quatre ans. Les personnes qui ont le pouvoir de prendre des décisions qui peuvent avoir une incidence importante sur le risque de la banque (voir la description des preneurs de risques importants à la page 45 pour de plus amples renseignements) reçoivent un minimum de 40 % de leur rémunération totale sous forme de titres de participation. • Ce pourcentage important de la rémunération faisant l'objet de conditions d'acquisition et le rajustement en fonction du risque à l'échéance permettent au comité de faire en sorte que la rémunération réelle versée corresponde à la performance rajustée en fonction du risque à long terme.

PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION EN 2010

Points saillants

- La performance de la banque a dépassé l'objectif à l'égard de la quasi-totalité des indicateurs de la performance.
- Avant l'application du pouvoir discrétionnaire, les attributions calculées aux termes du plan de rémunération des dirigeants ont dépassé l'objectif de 123,5 %.
- La direction a recommandé, et le comité a approuvé, un rajustement négatif de 15 % des attributions calculées, conséquence d'une démarche prudente en matière de rémunération.

La rémunération des membres de la haute direction visés est versée aux termes du plan de rémunération des dirigeants, lequel fait en sorte qu'il y ait concordance entre la rémunération et les principaux objectifs stratégiques, ainsi que les risques pris au cours de l'exercice par rapport au cadre de tolérance au risque de la banque et le rendement individuel. La présente section de la circulaire fait ressortir les principaux éléments de la performance de la banque au cours de l'exercice, explique comment cette performance a permis de générer l'ensemble des fonds disponibles pour le plan de rémunération des dirigeants, et décrit les principaux éléments de la performance qui ont été pris en considération pour chaque membre de la haute direction visé lorsque le comité a fixé la rémunération directe totale finale pour l'année. La présente section renferme également le tableau sommaire de la rémunération et d'autres tableaux qui donnent des renseignements détaillés sur la rémunération versée aux membres de la haute direction visés conformément à la forme exigée par les autorités canadiennes en valeurs mobilières.

PERFORMANCE DE LA BANQUE EN 2010

La banque a établi un tableau de pointage décrivant les indicateurs de performance clés dont il est fait état dans le rapport annuel. Le tableau ci-dessous présente la performance de la banque par rapport à ces indicateurs en 2010.

INDICATEURS DE PERFORMANCE EN 2010	OBJECTIF ATTEINT	RÉSULTATS DE LA BANQUE EN 2010 ¹⁾
Aspects financiers		
• Dépasser les autres institutions bancaires quant au rendement total pour les actionnaires (RTA) ²⁾	✓	• Rendement de TD : 23,4 % par rapport au rendement moyen de 22,2 % des autres institutions bancaires canadiennes
• Augmenter le bénéfice par action (BPA) de 7 % à 10 %	✓	• Croissance de 8 % du BPA
• Dépasser les autres institutions bancaires quant au rendement moyen des actifs pondérés en fonction des risques	✓	• Rendement de TD : 2,63 %, par rapport au rendement moyen de 1,98 % des autres institutions bancaires canadiennes
Secteurs d'exploitation		
• Faire croître les revenus plus rapidement que les frais	✓	• La croissance des revenus a dépassé de 1 % la croissance des frais
• Investir dans les activités principales dans le but d'améliorer l'efficacité et l'efficacité	✓	<ul style="list-style-type: none"> • Le ratio d'efficacité rajusté s'est amélioré pour s'établir à 58,6 % comparativement à 59,2 % à l'exercice précédent • Gestion de patrimoine a lancé une plate-forme de négociation mondiale innovatrice afin de procurer aux clients canadiens un accès direct en ligne aux principaux marchés européens et d'Asie-Pacifique • TD Bank, America's Most Convenient Bank, a accru sa présence de 23 % grâce à sa croissance interne et à des acquisitions
Clients		
• Accroître l'Indice d'expérience de la clientèle	✓	• L'Indice d'expérience de la clientèle a atteint 28,6 % (objectif : 25,5 %)
• Investir dans les activités principales afin de rehausser la satisfaction des clients	✓	<ul style="list-style-type: none"> • Premier rang du classement J.D. Power and Associates pour la satisfaction de la clientèle parmi les cinq grandes banques canadiennes pour la cinquième année d'affilée • Premier rang pour l'excellence du service à la clientèle parmi les cinq grandes banques au Canada pour la sixième année d'affilée selon le spécialiste en études de marché Synovate • TD désignée meilleure banque en Amérique du Nord par le magazine <i>Euromoney</i> pour la deuxième année d'affilée • Valeurs Mobilières TD a maintenu son rang parmi les trois premières maisons de courtage au Canada

INDICATEURS DE PERFORMANCE EN 2010	OBJECTIF ATTEINT	RÉSULTATS DE LA BANQUE EN 2010 ¹⁾
Employés		
<ul style="list-style-type: none"> • Élever la cote annuelle d'engagement des employés 	✓	<ul style="list-style-type: none"> • La cote d'engagement des employés s'est établie à 4,15 à l'automne 2010, contre 4,11 à l'automne 2009
<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer la satisfaction des employés en prenant les mesures suivantes : <ul style="list-style-type: none"> – être à l'écoute de nos employés – nous assurer de la diversité du personnel – offrir un milieu de travail sain et sécuritaire ainsi qu'un horaire flexible – offrir des salaires, des avantages sociaux et une rémunération au rendement concurrentiels – investir dans la formation et le perfectionnement 	✓	<ul style="list-style-type: none"> • Nommée un des 50 meilleurs employeurs au Canada par Aon Hewitt pour une troisième année d'affilée • Classée dans la liste des 100 meilleurs employeurs au Canada de Mediacorp pour une quatrième année de suite • Reconnue par la Human Rights Campaign comme étant l'un des meilleurs milieux de travail aux États-Unis pour les employés de la communauté des LGBT • A lancé un programme sur la planification et le rendement des ressources humaines, un outil à accès unique en ligne pour intégrer la planification du rendement et du perfectionnement avec les autres processus de gestion de la carrière • A mis en place le programme Best Doctors prenant la forme d'un service de consultation qui aide les employés canadiens à trouver les bons spécialistes dans le système de soins de santé et, dans le cas de maladies graves, leur donne accès à des spécialistes de réputation mondiale qui travaillent avec leurs médecins traitants à trouver le diagnostic exact et le bon plan de traitement • 56,3 millions de dollars investis dans la formation et le développement au cours de l'exercice 2010
Collectivité		
<ul style="list-style-type: none"> • Faire des contributions positives : <ul style="list-style-type: none"> – soutenir les activités de bénévolat et de financement des employés dans la collectivité – soutenir nos domaines d'intervention prioritaires, notamment l'éducation et les compétences financières, la création de possibilités d'épanouissement pour les jeunes, la création d'initiatives pour l'offre de logements abordables, et l'environnement – protéger et préserver l'environnement 	✓	<ul style="list-style-type: none"> • En 2010, TD est devenue la plus grande banque nord-américaine à être carboneutre • Aux États-Unis, dons et parrainages communautaires de 19,8 millions de dollars US, contre 20,0 millions de dollars US en 2009 • Au Royaume-Uni, dons et parrainages communautaires de £90 919, contre £74 216 en 2009 • Subventions de 409 000 \$ versées sous forme de bénévolat des employés au Canada à 593 organismes (augmentation de 22 % sur douze mois des activités de bénévolat des employés) • Affectation de 21,5 millions de dollars, ou 55 % des contributions à la collectivité, à la promotion de nos domaines d'intervention prioritaires au Canada • Distribution de 3,5 millions de dollars entre 970 projets communautaires de préservation de l'environnement par l'entremise de la Fondation des amis de l'environnement; affectation de 3,4 millions de dollars du budget de contributions à la collectivité de TD au soutien de projets environnementaux
<ul style="list-style-type: none"> • Faire don d'au moins 1 % de notre bénéfice avant impôts au pays (moyenne de cinq ans) à des organismes de bienfaisance et sans but lucratif 	✓	<ul style="list-style-type: none"> • Au Canada, dons et parrainages communautaires représentant 1,4 %, ou 38,4 millions de dollars, contre 1,3 % ou 37,0 millions de dollars en 2009

Notes :

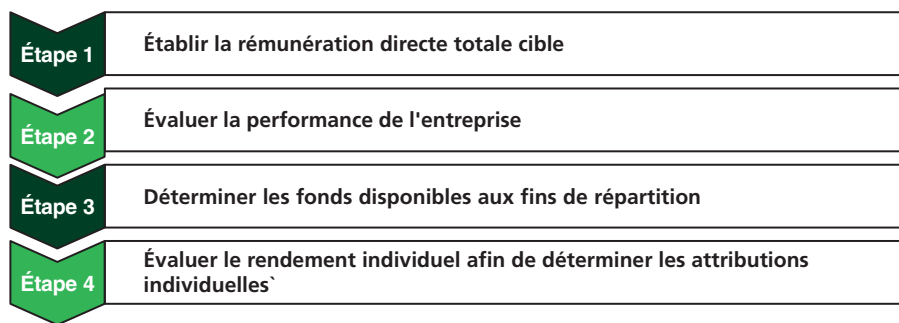
- 1) Les indicateurs de performance qui comprennent une composante bénéfice sont fondés sur les résultats rajustés d'un exercice complet de TD comme expliqué à la rubrique « Présentation de l'information financière » à la page 9 du rapport annuel 2010. Pour ce qui est des autres institutions financières, le bénéfice a été rajusté de façon comparable pour exclure des éléments non sous-jacents précis. Les résultats financiers de la Banque dressés selon les PCGR sont désignés « comme présentés ». La banque utilise aussi le « bénéfice rajusté » (c.-à-d., les résultats comme présentés compte non tenu des éléments à noter, déduction faite des impôts) pour évaluer chacun de ses secteurs d'activité et mesurer son rendement global. Le bénéfice rajusté et les termes connexes ne sont pas définis selon les PCGR et pourraient avoir une signification différente d'une terminologie similaire utilisée par d'autres émetteurs. Voir la page 10 du rapport annuel pour la liste des éléments à noter et un rapprochement du bénéfice rajusté et du bénéfice comme présenté (PCGR).
- 2) Le rendement total pour les actionnaires est établi pour un exercice complet, allant du 1^{er} novembre 2009 au 31 octobre 2010.

Le tableau de pointage vise à communiquer les domaines d'intervention prioritaires pour la banque et influence la rémunération du chef de la direction et des autres dirigeants de deux façons. Premièrement, les mesures de la performance intégrées dans la structure du plan de rémunération des dirigeants ont été choisies de manière à correspondre essentiellement aux indicateurs de la performance prévus dans le tableau de pointage. Deuxièmement, dans le cadre de l'évaluation du rendement du chef de la direction, le conseil examine les résultats du tableau de pointage de la performance (en plus d'autres objectifs de rendement individuel précis) afin de faire en sorte d'obtenir un aperçu du rendement sous plusieurs aspects tenant compte d'importantes mesures financières et non financières.

L'indice d'expérience des employés – L'indice d'expérience des employés se compose de trois questions se rapportant à ce que les employés éprouvent envers leur travail, à la fierté qu'ils ressentent du fait qu'ils travaillent pour TD et à leur avenir au sein de l'organisation. L'indice représente le niveau d'engagement de l'employé à l'égard de son travail et de l'organisation.

RÉMUNÉRATION EN FONCTION DE LA PERFORMANCE EN 2010 AUX TERMES DU RÉGIME DE RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

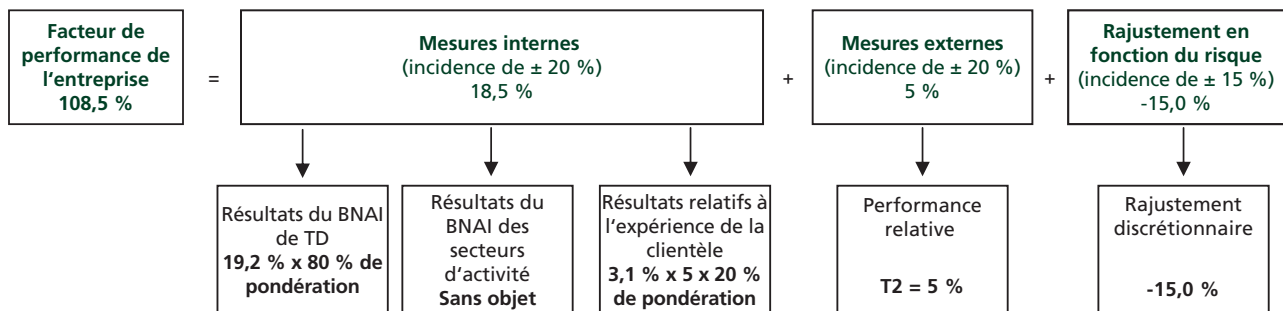
Dans la section de la présente circulaire portant sur la démarche en matière de rémunération, les quatre étapes ci-dessous utilisées pour établir les attributions annuelles au titre de la rémunération aux termes du plan de rémunération des dirigeants sont décrites en détail.



Les étapes deux à quatre ont lieu à la fin de l'exercice et visent à faire en sorte que les attributions finales au titre de la rémunération soient correctement alignées sur la performance rajustée en fonction des risques de la banque.

Étape 2 Évaluer la performance de l'entreprise en 2010

Le schéma ci-dessous résume le calcul du facteur de performance de l'entreprise pour le chef de la direction et les personnes qui relevaient directement de lui en 2010.



Des détails supplémentaires sur les calculs du facteur de performance de l'entreprise sont donnés dans le tableau ci-dessous :

Mesures	Description de la performance en 2010																												
1. Internes	<ul style="list-style-type: none"> Le tableau ci-après fait état des résultats par rapport aux objectifs qui avaient été établis pour les mesures internes de la performance en 2010 pour les membres de la haute direction visés et les autres personnes relevant directement du chef de la direction : <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Objectif</th> <th>Réel</th> <th>/Objectif</th> <th>Effet</th> <th>Pondération</th> <th>Influence sur le facteur</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>BNAI (croissance)</td> <td>4 388 \$</td> <td>5 228 \$</td> <td>19,2 %</td> <td>1</td> <td>80 %</td> <td>15,4 %</td> </tr> <tr> <td>IEC (différence)</td> <td>25,5 %</td> <td>28,6 %</td> <td>3,1 %</td> <td>5</td> <td>20 %</td> <td>3,1 %</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Total</td> <td>18,5 %</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> Le comité a approuvé le BNAI et l'IEC au début de l'exercice compte tenu des perspectives pour 2010, notamment la normalisation prévue du bénéfice des activités bancaires de gros et les défis liés à la récession dans le secteur des activités de prêt de la banque. 		Objectif	Réel	/Objectif	Effet	Pondération	Influence sur le facteur	BNAI (croissance)	4 388 \$	5 228 \$	19,2 %	1	80 %	15,4 %	IEC (différence)	25,5 %	28,6 %	3,1 %	5	20 %	3,1 %						Total	18,5 %
	Objectif	Réel	/Objectif	Effet	Pondération	Influence sur le facteur																							
BNAI (croissance)	4 388 \$	5 228 \$	19,2 %	1	80 %	15,4 %																							
IEC (différence)	25,5 %	28,6 %	3,1 %	5	20 %	3,1 %																							
					Total	18,5 %																							
2. Externes	<ul style="list-style-type: none"> Le groupe de référence se composait des huit sociétés suivantes en 2010 : Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Financière ManuVie, PNC Financial Services, Banque Royale du Canada, Banque Scotia, Financière Sun Life et US Bancorp. Le tableau ci-dessous fait état de la performance réelle par rapport aux mesures de la performance relative approuvées par le comité¹⁾. La banque se trouvait dans la moyenne ou au-dessus à l'égard des trois mesures. <table border="1"> <thead> <tr> <th>Mesures de la performance relative</th> <th>Résultat</th> <th>Rang</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Rendement des actifs pondérés en fonction des risques</td> <td>2,63 %</td> <td>1^{er}</td> </tr> <tr> <td>Rendement total pour les actionnaires sur 1 an</td> <td>23,40 %</td> <td>4^e</td> </tr> <tr> <td>Croissance du BPA</td> <td>8 %</td> <td>5^e</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> Le comité prend également en considération plusieurs indicateurs de performance clés – les fonds propres de première catégorie, le rendement des capitaux propres, le levier d'exploitation et le ratio des charges de rémunération et d'avantages sociaux – afin de s'assurer que les résultats de la banque ne s'écartent pas de façon importante de ceux des autres institutions financières. En 2010, les résultats de la banque étaient comparables à ceux des autres institutions bancaires à l'égard de ces mesures. Après avoir examiné le tableau de pointage, le comité a approuvé pour la performance relative un classement correspondant au deuxième quartile pouvant se traduire par un rajustement positif d'au plus 10 %. Le comité a approuvé un rajustement plus modéré de +5 %. 	Mesures de la performance relative	Résultat	Rang	Rendement des actifs pondérés en fonction des risques	2,63 %	1 ^{er}	Rendement total pour les actionnaires sur 1 an	23,40 %	4 ^e	Croissance du BPA	8 %	5 ^e																
Mesures de la performance relative	Résultat	Rang																											
Rendement des actifs pondérés en fonction des risques	2,63 %	1 ^{er}																											
Rendement total pour les actionnaires sur 1 an	23,40 %	4 ^e																											
Croissance du BPA	8 %	5 ^e																											
3a. Rajustement en fonction du risque	<ul style="list-style-type: none"> À la fin de l'exercice, le chef de la gestion des risques a remis un tableau de pointage du risque de l'entreprise aux comités du risque et des ressources humaines. Le tableau de pointage a évalué la performance de l'entreprise et des secteurs d'activité et a conclu que toutes les entreprises ont exercé leurs activités en respectant la tolérance au risque approuvée en 2010. Par conséquent, le comité n'a approuvé aucun rajustement en fonction du risque à l'égard du plan de rémunération des dirigeants en 2010. 																												
3b. Autres rajustements discrétionnaires	<ul style="list-style-type: none"> À la fin de l'exercice, le comité examine aussi d'autres facteurs pertinents pour établir les facteurs de performance finaux de l'entreprise à appliquer. Pour 2010, la direction a recommandé, et le comité a approuvé, l'exercice d'un pouvoir discrétionnaire ayant une incidence négative afin de réduire la rémunération obtenue au moyen des formules mathématiques compte tenu de la conjoncture économique ayant contribué à un bénéfice supérieur aux prévisions dans les activités bancaires de gros et à des pertes sur créances inférieures à celles prévues au moment où les objectifs du BNAI ont été établis. Une réduction discrétionnaire de 15 % a été appliquée au facteur de performance de l'entreprise pour le chef de la direction et les personnes relevant directement de celui-ci, ce qui traduit une démarche prudente en matière de rémunération. 																												

Note : 1) Les indicateurs de performance qui comprennent une composante bénéfique sont fondés sur le bénéfice rajusté d'un exercice complet de TD comme il est expliqué à la rubrique « Présentation de l'information financière de la banque » à la page 9 du rapport annuel de 2010. Pour ce qui est des sociétés du groupe de référence, le bénéfice a été rajusté de façon comparable pour exclure des éléments non sous-jacents précis.



Déterminer les fonds disponibles pour 2010

Un facteur de performance de l'entreprise de 108,5 % signifie que le comité pourrait accorder des attributions totales au titre de la rémunération variable aux différents membres de l'équipe de la haute direction, y compris le chef de la direction, correspondant à 108,5 % de la rémunération variable cible de ces personnes. Les attributions réelles ont été supérieures au résultat de la multiplication de la cible de rémunération variable individuelle par le facteur de performance de l'entreprise pour certains dirigeants, et elles ont été inférieures pour d'autres.

Fonds disponibles aux fins de distribution	=	Objectif de rémunération variable (espèces + titres de participation)	X	Facteur de performance de l'entreprise
---	---	--	---	---



Évaluer le rendement individuel aux fins de la détermination de l'attribution individuelle — chef de la direction

L'étape finale du calcul des attributions en fin d'exercice consiste en une évaluation du rendement individuel du dirigeant, laquelle sert à attribuer la rémunération variable finale provenant de l'ensemble des fonds disponibles en vertu du plan de rémunération des dirigeants. Le rendement individuel du chef de la direction de TD, Ed Clark, est évalué par rapport à des objectifs préétablis dont ont convenu le chef de la direction et le conseil au début de l'exercice. En s'appuyant sur cette évaluation annuelle et en consultation avec le conseiller indépendant du comité, le comité recommande au conseil la rémunération directe totale du chef de la direction qui comprend le salaire de base et l'intéressement annuel en espèces ainsi que les attributions au titre de la rémunération à base de titres de participation.

Rendement du chef de la direction

Sous le leadership de M. Clark, TD a connu une croissance importante en 2010. Malgré la faiblesse de l'économie, des taux d'intérêt qui sont demeurés peu élevés et une réglementation de plus en plus complexe, la banque a franchi une étape importante en réalisant pour la première fois un bénéfice rajusté total de 5 milliards de dollars. La vigueur soutenue des activités de détail de TD est également impressionnante comme le démontre le bénéfice rajusté record de 4,8 milliards de dollars, ce qui confirme la position de TD parmi le groupe de tête des banques de détail nord-américaines. Le BPA rajusté de TD a progressé de 8 % et le rendement des actifs pondérés en fonction des risques de 2,63 %, ce qui est supérieur aux autres institutions financières.

Dans le contexte d'une année remplie de défis et d'incertitudes, M. Clark a aussi continué d'accorder un grand intérêt aux clients et aux employés. Le conseil demeure très satisfait de la reconnaissance accordée à la stratégie axée sur la clientèle de la banque. Pour TD, le fait de se distinguer au chapitre du service à la clientèle constitue clairement un avantage. L'IEC s'est amélioré à la grandeur de la banque et, encore une fois, le secteur des activités bancaires de détail au Canada a été reconnu par Synovate et J.D. Power and Associates comme un chef de file en matière d'expérience de la clientèle. La cote d'engagement des employés s'est établie à 4,15 à l'automne 2010, une amélioration de 1 % par rapport à 2009, et TD a de nouveau fait l'objet d'une reconnaissance externe en étant nommée l'un des 50 employeurs de choix au Canada par Aon Hewitt (Canada) et en figurant sur la liste des 100 meilleurs employeurs au Canada de Mediacorp. L'engagement de TD visant à favoriser la diversification et l'intégration en tant qu'employeur a également été souligné. À cet égard, TD Bank, America's Most Convenient Bank a reçu une note parfaite en ce qui a trait à l'indice d'équité au sein des sociétés de la Human Rights Campaign Foundation.

Rémunération du chef de la direction

À la fin de l'exercice, compte tenu de la performance globale de la banque, le comité a recommandé et le conseil a approuvé une rémunération totale de 11 275 081 \$ pour 2010, ce qui représente une augmentation de 8,4 % par rapport aux niveaux de 2009. Le comité a calculé une attribution finale au titre de la rémunération variable de 9 775 081 \$ (une augmentation de 9,8 % par rapport à 2009). L'exercice par le comité d'un pouvoir discrétionnaire ayant une incidence négative a eu pour effet de réduire de 1 340 000 \$ l'attribution au titre de la rémunération variable qui aurait autrement résulté des calculs effectués aux termes du plan. La rémunération incitative en espèces de M. Clark s'établit à 1 960 000 \$ et il l'a volontairement différée sous forme d'unités d'actions différées. M. Clark a aussi reçu une attribution d'unités d'actions fondées sur la performance de 5 210 053 \$ et une attribution d'options d'achat d'actions de 2 605 028 \$.

Rémunération en fonction de la performance du chef de la direction pendant son mandat

Le tableau ci-après compare la valeur à la date d'attribution de la rémunération versée à M. Clark compte tenu de sa performance en tant que chef de la direction et la valeur réelle représentée par ses attributions au titre de la rémunération pendant son mandat. La rémunération réelle qu'il a reçue comprend le salaire et les paiements incitatifs en espèces, ainsi que la valeur à l'échéance des unités d'actions attribuées (ou la valeur actuelle des unités qui sont en cours), la valeur des options d'achat d'actions exercées pendant la période et la valeur des options d'achat d'actions dans le cours non exercées. Cette analyse permet au comité de tenir compte de questions liées à la rémunération pour le chef de la direction au moment d'établir les nouvelles attributions.

Exercice	Rémunération directe totale versée ¹⁾	Valeur réelle de la rémunération directe totale au 31 décembre 2010	Valeur de 100 \$		
			Période	M. Clark ²⁾	Actionnaires ³⁾
2003	11 125 040 \$	19 124 621 \$	31/10/02 au 31/12/10	172 \$	332 \$
2004	11 550 009 \$	17 150 747 \$	31/10/03 au 31/12/10	148 \$	215 \$
2005	11 050 260 \$	10 737 239 \$	31/10/04 au 31/12/10	97 \$	187 \$
2006	11 400 224 \$	10 572 361 \$	31/10/05 au 31/12/10	93 \$	160 \$
2007	13 500 230 \$	11 795 372 \$	31/10/06 au 31/12/10	87 \$	133 \$
2008	11 000 148 \$	15 995 610 \$	31/10/07 au 31/12/10	145 \$	117 \$
2009	10 400 065 \$	10 097 856 \$	31/10/08 au 31/12/10	97 \$	142 \$
2010	11 275 081 \$	8 922 357 \$	31/10/09 au 31/12/10	79 \$	125 \$
			Moyenne pondérée	114 \$	176 \$

Notes :

- 1) Comprend le salaire et la rémunération incitative versée à la fin de l'exercice relativement à la performance au cours de l'exercice. 2008 comprend la rémunération à base de titres de participation qui ont été attribués et qui ont par la suite été abandonnés. 2009 exclut une attribution d'options ponctuelle faite à M. Clark en mars 2009 afin de remplacer la valeur des prestations de retraite auxquelles il a renoncé au moment de la prolongation de son contrat de travail.
- 2) Ce montant représente la valeur réelle pour M. Clark de chaque tranche de 100 \$ de sa rémunération directe totale au cours de l'exercice indiqué.
- 3) Ce montant représente la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ fait dans des actions ordinaires le premier jour de la période indiquée, en supposant le réinvestissement des dividendes.



Évaluer le rendement individuel aux fins de la détermination de l'attribution individuelle — Autres membres de la haute direction visés

L'étape finale du calcul des attributions en fin d'exercice pour les autres membres de la haute direction visés en vertu du plan de rémunération des dirigeants consiste en une évaluation de leur rendement et l'attribution d'une rémunération fondée sur cette évaluation. C'est le chef de la direction qui évalue le rendement individuel des autres membres de la haute direction visés par rapport à des objectifs prédéfinis dont le membre de la haute direction visé et le chef de la direction ont convenu au début de l'exercice. En s'appuyant sur cette évaluation annuelle et en consultation avec le conseiller indépendant du comité, le comité examine et approuve la rémunération directe totale du membre de la haute direction visé, y compris son salaire de base ainsi que son intéressement en espèces et ses attributions au titre de la rémunération à base de titres de participation pour l'année.

Colleen Johnston

M^{me} Johnston continue de jouer un rôle important dans la réussite du Groupe Banque TD, elle représente la banque à l'interne et à l'externe, elle dirige le programme Femmes et leadership pour l'entreprise dans le cadre de l'engagement global de la banque à l'égard de la diversité et elle établit la capacité organisationnelle en vue de créer un groupe financier nord-américain. Pour la deuxième année d'affilée, M^{me} Johnston a été reconnue comme l'une des 25 femmes les plus influentes du secteur bancaire. Sous son leadership, le groupe des relations avec les investisseurs a reçu les prix Best Investor Relations par secteur, Best Retail Investor Relations Communications ainsi que celui des trois meilleurs sites Web des relations avec les investisseurs décernés par le magazine *Investor Relations*. Le rapport annuel de TD a aussi remporté le prix d'excellence décerné par l'Institut canadien des comptables agréés (ICCA) dans le cadre de son concours des meilleurs rapports d'entreprises dans le secteur des services financiers, et a obtenu le classement global le plus élevé dans les quatre catégories jugées : présentation de l'information financière, information relative à la gouvernance, information relative au développement durable et communication électronique.

Compte tenu du rendement global de M^{me} Johnston, le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 2 850 115 \$ pour celle-ci, ce qui représente une hausse de 4 % par rapport à 2009. Le comité a fixé une attribution de 2 350 115 \$ au titre de la rémunération variable, ce qui est légèrement inférieur à la rémunération variable de 2 441 250 \$ obtenue au moyen de la formule mathématique en vertu du plan de rémunération des dirigeants. En 2010, la composition espèces/titres de participation de M^{me} Johnston a été conforme à la composition cible. Par conséquent, son intéressement annuel en espèces a été fixé à 640 000 \$ (une hausse de 2,4 % par rapport à 2009) et 50 % de cet intéressement a été volontairement différé sous forme d'unités d'actions différées. M^{me} Johnston a aussi reçu une attribution de titres de participation totalisant 1 710 115 \$ (une hausse de 5,2 % par rapport à 2009).

Bob Dorrance

Sous le leadership de M. Dorrance, les Services bancaires de gros ont continué de produire de solides résultats en 2010. Après une année record en 2009, l'équipe des Services bancaires de gros a de nouveau dépassé les attentes en réalisant un bénéfice rajusté de près de 1 milliard de dollars malgré le contexte d'exploitation plus difficile. Valeurs Mobilières TD est maintenant un modèle de

franchise axée sur la clientèle et alignée sur la stratégie de la banque. En 2010, sous le leadership de M. Dorrance, Valeurs Mobilières TD a continué de bâtir l'entreprise tout en consolidant la culture et l'infrastructure de gestion des risques de la banque.

Compte tenu du rendement global de M. Dorrance, le comité a approuvé pour celui-ci une rémunération directe totale de 8 100 080 \$, soit une diminution de 1,8 % par rapport à 2009. Le comité a fixé une attribution au titre de la rémunération variable finale de 7 600 080 \$, ce qui est légèrement supérieur à la rémunération variable de 7 595 000 \$ obtenue au moyen de la formule mathématique en vertu du plan de rémunération des dirigeants. En 2010, la composition espèces/titres de participation de M. Dorrance a été conforme à la composition cible. Par conséquent, son intéressement annuel en espèces a été fixé à 2 710 000 \$ (une diminution de 3,2 % par rapport à 2009) et son attribution de titres de participation à 4 890 080 \$ (une diminution de 1,2 % par rapport à 2009).

Bharat Masrani

Sous le leadership de M. Masrani, TD Bank, America's Most Convenient Bank, a, pour la première fois, dépassé le cap de 1 milliard de dollars pour ce qui est du bénéfice rajusté. Au cours de l'exercice terminé, TD a ouvert 32 nouvelles succursales et a continué d'exercer ses activités de prêt tout en gagnant des parts de marché. Grâce à cette croissance — conjuguée aux acquisitions de The South Financial Group, Inc., et à l'exploitation de trois banques de la Floride dont TD a fait l'acquisition auprès de la Federal Deposit Insurance Corporation des États-Unis — TD a accru son empreinte de 23 % et arrive maintenant au septième rang des banques de détail des États-Unis selon les dépôts. L'indice d'expérience des employés de TD Bank, America's Most Convenient Bank s'est amélioré de cinq points de base en 2010. Comme prévu, par suite de l'intégration, l'indice WoW! de satisfaction de la clientèle a baissé temporairement, en 2010. Cet indice s'est toutefois redressé rapidement et se rapproche maintenant des niveaux ayant précédé l'intégration, ce qui est remarquable compte tenu du changement qu'implique une intégration de cette complexité.

En raison du rendement global de M. Masrani, le comité a approuvé pour ce dernier une rémunération directe totale finale de 6 000 113 \$ US, soit une augmentation de 9,1 % par rapport à 2009. Le comité a attribué une rémunération variable finale de 5 500 113 \$ US, ce qui est légèrement supérieur à la rémunération variable de 5 425 000 \$ US calculée selon la formule mathématique aux termes du plan de rémunération des dirigeants. En 2010, la composition espèces/titres de participation de M. Masrani a été conforme à la composition cible. Par conséquent, son intéressement annuel en espèces a été fixé à 1 900 000 \$ US (une augmentation de 13,4 % par rapport à 2009) et son attribution de titres de participation à 3 600 113 \$ US (une augmentation de 8,3 % par rapport à 2009).

Tim Hockey

Sous le leadership de M. Hockey, TD Canada Trust a obtenu une autre performance record avec un bénéfice de 3,1 milliards de dollars, soit une hausse de 25 % par rapport à 2009. Les revenus ont connu une solide progression de 10 %. TDCT est reconnue comme un chef de file sur le plan de la commodité des services et du service à la clientèle. C'est ce qui lui a permis de réaliser un bénéfice record et de remporter pour la cinquième année d'affilée le prix décerné aux entreprises canadiennes par J.D. Power and Associates (un record mondial quant au nombre de prix remportés d'affilée par une société de services financiers) et le prix Synovate pour la sixième année consécutive. L'importance accordée par la banque aux activités de détail de grande qualité, fiables et à faible risque a permis à TD d'être en bonne position pour tirer profit de sa lancée.

Compte tenu du rendement global de M. Hockey, le comité a approuvé pour celui-ci une rémunération directe totale finale de 4 500 107 \$, soit une hausse de 7,1 % par rapport à 2009. Le comité a fixé à 4 000 107 \$ l'attribution au titre de la rémunération variable finale, ce qui est légèrement supérieur à la rémunération variable de 3 906 000 \$ obtenue selon la formule mathématique aux termes du plan de rémunération des dirigeants. En 2010, la composition espèces/titres de participation de M. Hockey a été conforme à la composition cible. Par conséquent, son intéressement annuel a été établi à 1 300 000 \$ (une hausse de 10,6 % par rapport à 2009) et son attribution de titres de participation à 2 700 107 \$ (une augmentation de 6,9 % par rapport à 2009).

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau sommaire de la rémunération ci-après présente toute l'information prévue en vertu de l'annexe 51-102A6 *Déclaration de la rémunération de la haute direction (pour les exercices se terminant le 31 décembre 2008 ou après cette date)*.

Nom et poste principal	Exercice	Salaire (\$)	Attributions à base d'actions (\$)	Attributions à base d'options ¹⁾		Plans incitatifs annuels autres qu'à base d'actions ²⁾ (\$)	Rémunération directe totale (\$)	Valeur du plan de retraite ³⁾ (\$)	Autre rémunération ⁴⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
				(N ^{bre})	(\$)					
Ed Clark Président et chef de la direction du Groupe	2010	1 500 000 \$	5 210 053 \$	154 624	2 605 028 \$	1 960 000 \$	11 275 081 \$	0 \$	151 714 \$	11 426 795 \$
	2009	1 500 000 \$	4 800 045 \$	158 152	2 400 020 \$	1 700 000 \$	10 400 065 \$	0 \$	88 302 \$	10 488 367 \$
	2008 ⁶⁾	1 500 000 \$	4 500 113 \$	619 288 ⁵⁾	4 700 024 \$ ⁵⁾		4 700 024 \$ ⁵⁾			4 700 024 \$ ⁵⁾
Colleen Johnston Chef de groupe, Finances et chef des finances	2010	500 000 \$	1 140 063 \$	33 836	570 052 \$	640 000 \$	2 850 115 \$	162 900 \$	27 627 \$	3 040 642 \$
	2009	490 274 \$	1 075 012 \$	36 244	550 017 \$	625 000 \$	2 740 303 \$	465 000 \$	22 657 \$	3 227 960 \$
	2008	441 644 \$	875 033 \$	64 428	575 020 \$	500 000 \$	2 391 697 \$	463 402 \$	30 310 \$	2 885 409 \$
Bob Dorrance Chef de groupe, Services bancaires de gros et président du conseil, chef de la direction et président, Valeurs Mobilières TD	2010	500 000 \$	3 040 022 \$	109 812	1 850 058 \$	2 710 000 \$	8 100 080 \$	s.o.	7 942 \$	8 108 022 \$
	2009	500 000 \$	3 300 056 \$	108 732	1 650 052 \$	2 800 000 \$	8 250 108 \$	s.o.	897 \$	8 251 005 \$
	2008	500 000 \$	1 750 065 \$	196 080	1 750 014 \$	1 250 000 \$	5 250 079 \$	s.o.	875 \$	5 250 954 \$
Bharat Masrani ⁷⁾ Président et chef de la direction, TD Bank, America's Most Convenient Bank	2010	519 100 \$	2 421 426 \$	71 864	1 210 728 \$	1 972 580 \$	6 123 834 \$	71 500 \$	140 249 \$	6 335 583 \$
	2009	584 650 \$	2 360 084 \$	76 884	1 166 800 \$	1 958 578 \$	6 070 112 \$	(38 100) \$	183 683 \$	6 215 695 \$
	2008	513 750 \$	2 585 190 \$	194 280	1 733 949 \$	1 721 063 \$	6 553 952 \$	(45 903) \$	103 466 \$	6 611 515 \$
Tim Hockey Chef de groupe, Services bancaires au Canada et Assurances, et président et chef de la direction, TD Canada Trust	2010	500 000 \$	1 800 046 \$	53 424	900 061 \$	1 300 000 \$	4 500 107 \$	39 000 \$	16 541 \$	4 555 648 \$
	2009	500 000 \$	1 675 034 \$	56 012	850 005 \$	1 175 000 \$	4 200 039 \$	89 500 \$	28 952 \$	4 318 491 \$

Notes relatives au Tableau sommaire de la rémunération :

1) En 2010, la juste valeur à la date d'attribution (valeur rémunératoire) des attributions à base d'options faites à M. Clark, M. Dorrance, M. Masrani, M. Hockey et M^{me} Johnston dépassait la juste valeur comptable à la date d'attribution de 212 995 \$, 151 226 \$, 98 993 \$, 73 592 \$ et 46 609 \$, respectivement.

La valeur rémunératoire et la juste valeur comptable de toutes les attributions d'options d'achat d'actions sont calculées à l'aide d'un modèle Cox-Ross-Rubinstein (binomial). La valeur rémunératoire des attributions de décembre 2010 correspondait à 23 % du cours de l'action. Il s'agit de la valeur rémunératoire moyenne des attributions d'options d'achat d'actions pour les cinq exercices allant de décembre 2006 à décembre 2010. La juste valeur comptable des attributions de décembre 2010 était de 21,1 % d'après les facteurs suivants : un taux d'intérêt sans risque de 2,73 %; une durée prévue de 6,16 ans; une volatilité de 26,63 %; et un taux de dividende de 3,34 %.

2) La rémunération au titre de plans incitatifs autres qu'à base d'actions correspond à l'intéressement annuel en espèces dont il est fait mention dans l'analyse de la rémunération de la présente circulaire. Les dirigeants peuvent choisir de différer leur intéressement annuel en espèces sous forme d'unités d'actions différées. En 2010, M. Clark a différé la totalité de son attribution au titre de l'intéressement annuel en espèces sous forme d'unités d'actions différées, et M^{me} Johnston a différé la moitié de son attribution au titre de l'intéressement annuel en espèces sous forme d'unités d'actions différées.

3) La valeur du plan de retraite présenté représente la « valeur rémunératoire » de la rente projetée accumulée à l'égard du service pendant la période de présentation (coût du service). La valeur rémunératoire tient aussi compte de l'incidence sur les variations de l'obligation au titre des prestations constituées (le cas échéant) et de toute différence entre les gains réels et estimatifs servant à calculer la valeur actuarielle de l'obligation au titre des obligations découlant du régime de retraite. Des détails supplémentaires sur les plans de retraite de la banque pour les membres de la haute direction visés sont présentés à partir de la page 48 de la présente circulaire.

4) La valeur totale des avantages indirects est calculée d'après le coût différentiel que représente pour la banque l'avantage personnel offert au membre de la haute direction visé. Le tableau ci-après présente de l'information détaillée sur les montants indiqués plus haut pour 2010 :

Nom	Exercice	Frais de déplacement	Coûts liés au logement	Planification financière	Compensation fiscale	Mieux-être	Primes et taxes applicables	Cotisation de contrepartie de l'employeur au régime 401(k)	Prime à l'intégration	Coût différentiel global
Ed Clark	2010	64 931 \$	6 326 \$	0 \$	0 \$	50 524 \$	29 933 \$	0 \$	0 \$	151 714 \$
Colleen Johnston	2010	14 366 \$	937 \$	0 \$	0 \$	11 402 \$	922 \$	0 \$	0 \$	27 627 \$
Bob Dorrance	2010	7 020 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	922 \$	0 \$	0 \$	7 942 \$
Bharat Masrani	2010	27 606 \$	30 878 \$	21 228 \$	24 528 \$	0 \$	1 614 \$	31 800 \$	2 596 \$	140 249 \$
Tim Hockey	2010	11 062 \$	1 103 \$	0 \$	0 \$	3 454 \$	922 \$	0 \$	0 \$	16 541 \$

5) Attribution d'options d'achat d'actions ponctuelle faite à M. Clark en mars 2009 en compensation de la valeur des prestations de retraite auxquelles il a renoncé au moment de la prolongation de son contrat de travail. Des détails supplémentaires portant sur les ententes relatives à son emploi sont donnés à la page 52 de la présente circulaire.

- 6) Après la fin de l'exercice 2008, étant donné la difficile conjoncture économique, M. Clark a demandé au comité d'annuler pour 3 000 000 \$ de titres de participation qui lui avaient été attribués en décembre 2008. Par conséquent, la rémunération directe totale qu'a reçue M. Clark pour 2008 (après cette annulation) s'établit à 8 000 000 \$.
- 7) La rémunération de M. Masrani lui a été versée en dollars US. Le taux de change moyen de la Banque du Canada pour l'exercice (2010 — 1,04 \$ CA = 1,00 \$ US; 2009 — 1,17 \$ CA = 1,00 \$ US; 2008 — 1,04 \$ CA = 1,00 \$ US) a été utilisé pour convertir la totalité de la rémunération de M. Masrani, sauf les attributions à base d'actions et à base d'options. Le taux au comptant de Reuters à 15 h HE le 13 décembre 2010 (1,01 \$ CA = 1,00 \$ US); le 11 décembre 2009 (1,06 \$ CA = 1,00 \$ US) et le 10 décembre 2008 (1,26 \$ CA = 1,00 \$ US) a été utilisé pour convertir en dollars canadiens les attributions à base d'actions et à base d'options de M. Masrani.

ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF

Attributions à base d'options et attributions à base d'actions en cours

Le tableau ci-dessous présente de l'information détaillée sur toutes les attributions à base d'options en cours et attributions à base d'actions non acquises en cours au 31 décembre 2010.

Nom	Attributions à base d'options							Attributions à base d'actions			
	Titres sous-jacents aux options non exercées (Nbre)		Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées (\$)			Actions ou unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (Nbre)		Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$) ¹⁾	
	Acquises	Non acquises			Acquises	Non acquises	Total	Min.	Cible	Min.	Cible
Ed Clark	213 472	0	60,02 \$	8 décembre 2012	3 037 707	0	3 037 707				
	198 304	0	67,42 \$	14 décembre 2013	1 354 416	0	1 354 416				
	184 299	61 433	72,67 \$	10 décembre 2014	291 192	97 064	388 257				
	126 052	126 052	42,50 \$	11 décembre 2015	4 002 151	4 002 151	8 004 302				
	154 822	464 466	36,14 \$	3 mars 2019	5 900 266	17 700 799	23 601 066				
	0	158 152	65,98 \$	14 décembre 2019	0	1 307 917	1 307 917				
	0	154 624	73,25 \$	13 décembre 2020	0	154 624	154 624				
Total	876 949	964 727			14 585 733	23 262 555	37 848 288	173 602²⁾	217 002³⁾	12 889 941	16 112 426
Colleen Johnston	41 656	0	60,02 \$	8 décembre 2012	592 765	0	592 765				
	38 696	0	67,42 \$	14 décembre 2013	264 294	0	264 294				
	31 947	10 649	72,67 \$	10 décembre 2014	50 476	16 825	67 302				
	32 214	32 214	42,50 \$	11 décembre 2015	1 022 795	1 022 795	2 045 589				
	0	36 244	65,98 \$	14 décembre 2019	0	299 738	299 738				
	0	33 836	73,25 \$	13 décembre 2020	0	33 836	33 836				
Total	144 513	112 943			1 930 329	1 373 194	3 303 523	42 411²⁾	53 014³⁾	3 149 021	3 936 276
Bob Dorrance	136 252	0	49,40 \$	9 décembre 2011	3 385 862	0	3 385 862				
	60 000	0	42,90 \$	24 janvier 2012	1 881 000	0	1 881 000				
	121 488	0	60,02 \$	8 décembre 2012	1 728 774	0	1 728 774				
	175 600	0	33,42 \$	12 décembre 2012	7 169 748	0	7 169 748				
	109 632	0	67,42 \$	14 décembre 2013	748 787	0	748 787				
	83 550	27 850	72,67 \$	10 décembre 2014	132 009	44 003	176 012				
	98 040	98 040	42,50 \$	11 décembre 2015	3 112 770	3 112 770	6 225 540				
	0	108 732	65,98 \$	14 décembre 2019	0	899 214	899 214				
	0	109 812	73,25 \$	13 décembre 2020	0	109 812	109 812				
Total	784 562	344 434			18 158 950	4 165 799	22 324 749	107 551²⁾	134 439³⁾	7 985 681	9 982 102
Bharat Masrani	77 860	0	49,40 \$	9 décembre 2011	1 934 821	0	1 934 821				
	14 700	0	40,98 \$	13 décembre 2011	489 069	0	489 069				
	83 308	0	60,02 \$	8 décembre 2012	1 185 473	0	1 185 473				
	63 200	0	33,42 \$	12 décembre 2012	2 580 456	0	2 580 456				
	39 318	13 106	72,67 \$	10 décembre 2014	62 122	20 707	82 830				
	61 434	20 478	72,67 \$	10 décembre 2014	97 066	32 355	129 421				
	11 037	3 679	72,81 \$	14 décembre 2014	15 893	5 298	21 191				
	97 140	97 140	42,50 \$	11 décembre 2015	3 084 195	3 084 195	6 168 390				
	0	76 884	65,98 \$	14 décembre 2019	0	635 831	635 831				
	0	71 864	73,25 \$	13 décembre 2020	0	71 864	71 864				
Total	447 997	283 151			9 449 095	3 850 250	13 299 345	104 720²⁾	130 900³⁾	7 775 432	9 719 290
Tim Hockey	62 480	0	60,02 \$	8 décembre 2012	889 090	0	889 090				
	45 144	0	67,42 \$	14 décembre 2013	308 334	0	308 334				
	46 689	15 563	72,67 \$	10 décembre 2014	73 769	24 590	98 358				
	0	56 024	42,50 \$	11 décembre 2015	0	1 778 762	1 778 762				
	0	56 012	65,98 \$	14 décembre 2019	0	463 219	463 219				
	0	53 424	73,25 \$	13 décembre 2020	0	53 424	53 424				
Total	154 313	181 023			1 271 193	2 319 995	3 591 187	70 797²⁾	88 496³⁾	5 256 648	6 570 809

Notes :

- 1) Le 31 décembre 2010, le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX était de 74,25 \$.
- 2) Représente 80 % des unités d'actions fondées sur la performance non acquises en cours, soit le plus petit nombre d'unités possible en vertu des modalités du plan. Le comité peut, à son gré, annuler les unités d'actions non acquises en cours.
- 3) Représente la totalité des unités d'actions fondées sur la performance non acquises en cours.

Valeur à l'acquisition ou au paiement des attributions en vertu d'un plan incitatif

Le tableau ci-dessous présente de l'information détaillée sur toutes les attributions devenues acquises au cours du dernier exercice.

Nom	Date d'attribution	Attributions à base d'options ¹⁾		Attributions à base d'actions ²⁾			
		Nombre acquis au cours de l'exercice (N ^{bre})	Valeur acquise au cours de l'exercice (\$)	Nombre d'unités initiales (N ^{bre})	Nombre d'unités ± rajustement selon la performance (N ^{bre})	Nombre d'unités acquises au cours de l'exercice (N ^{bre})	Valeur acquise au cours de l'exercice (\$)
Ed Clark	14 décembre 2006	49 576	300 926 \$	87 111	17 423	104 534	7 657 116
	10 décembre 2007						
	10 décembre 2007	61 433	35 631 \$				
	11 décembre 2008	63 026	1 938 050 \$				
	3 mars 2009	154 822	4 988 365 \$				
	14 décembre 2009	0	0 \$				
13 décembre 2010	0	0 \$					
Colleen Johnston	14 décembre 2006	9 674	58 721 \$	13 794	2 759	16 553	1 212 507
	10 décembre 2007						
	10 décembre 2007	10 649	6 176 \$				
	11 décembre 2008	16 107	495 290 \$				
	14 décembre 2009	0	0 \$				
	13 décembre 2010	0	0 \$				
Bob Dorrance	14 décembre 2006	27 408	166 367 \$	55 173	11 035	66 208 ³⁾	4 849 736
	10 décembre 2007						
	10 décembre 2007	27 850	16 153 \$				
	11 décembre 2008	49 020	1 507 365 \$				
	14 décembre 2009	0	0 \$				
	13 décembre 2010	0	0 \$				
Bharat Masrani	10 décembre 2007	33 584	19 479 \$	54 546	10 911	65 457	4 794 725
	10 décembre 2007						
	14 décembre 2007	3 679	2 502 \$				
	11 décembre 2008	48 570	1 493 528 \$				
	14 décembre 2009	0	0 \$				
	13 décembre 2010	0	0 \$				
Tim Hockey	14 décembre 2006	11 286	68 506 \$	19 965	3 994	23 959	1 754 997
	10 décembre 2007						
	10 décembre 2007	15 563	9 027 \$				
	11 décembre 2008	28 012	861 369 \$				
	14 décembre 2009	0	0 \$				
	13 décembre 2010	0	0 \$				

Notes :

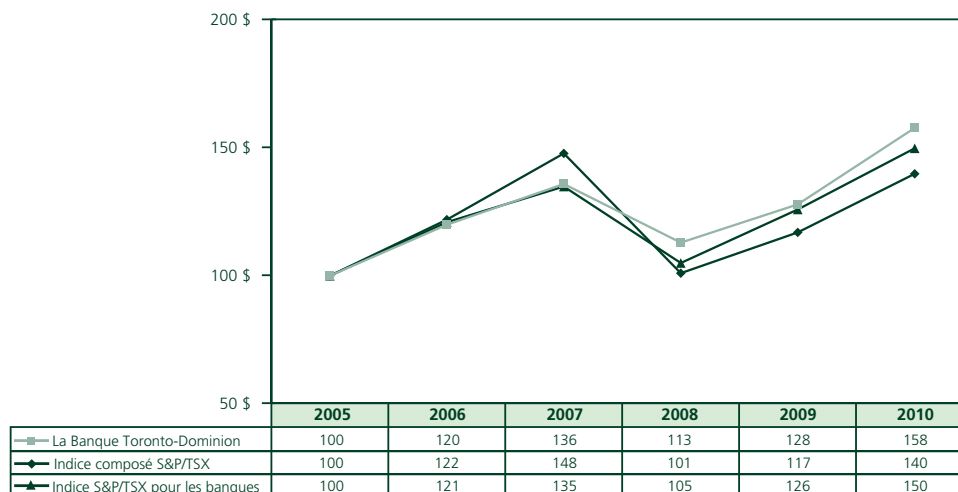
- 1) Les attributions d'options d'achat d'actions de décembre 2010 deviennent acquises après quatre ans. Avant décembre 2009, les attributions d'options d'achat d'actions devenaient acquises et pouvaient être exercées à raison de 25 % par année à chacune des quatre premières années de la durée. Les attributions à base d'options indiquées dans le présent tableau représentent 25 % de chacune des quatre attributions dont les options deviennent acquises en décembre 2010.
- 2) Les unités d'actions fondées sur la performance attribuées le 10 décembre 2007 sont devenues acquises et sont arrivées à échéance le 10 décembre 2010. Le facteur de performance appliqué pour déterminer le nombre final d'unités payées aux participants à l'échéance était de 120 %, compte tenu du rendement total pour les actionnaires relatif sur trois ans par rapport au groupe de référence.
- 3) M. Dorrance a choisi de différer 66 208 de ses unités fondées sur la performance arrivées à échéance sous forme d'unités d'actions différées.

PERFORMANCE DE LA BANQUE ET RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

Comparaison du rendement total pour les actionnaires sur cinq ans

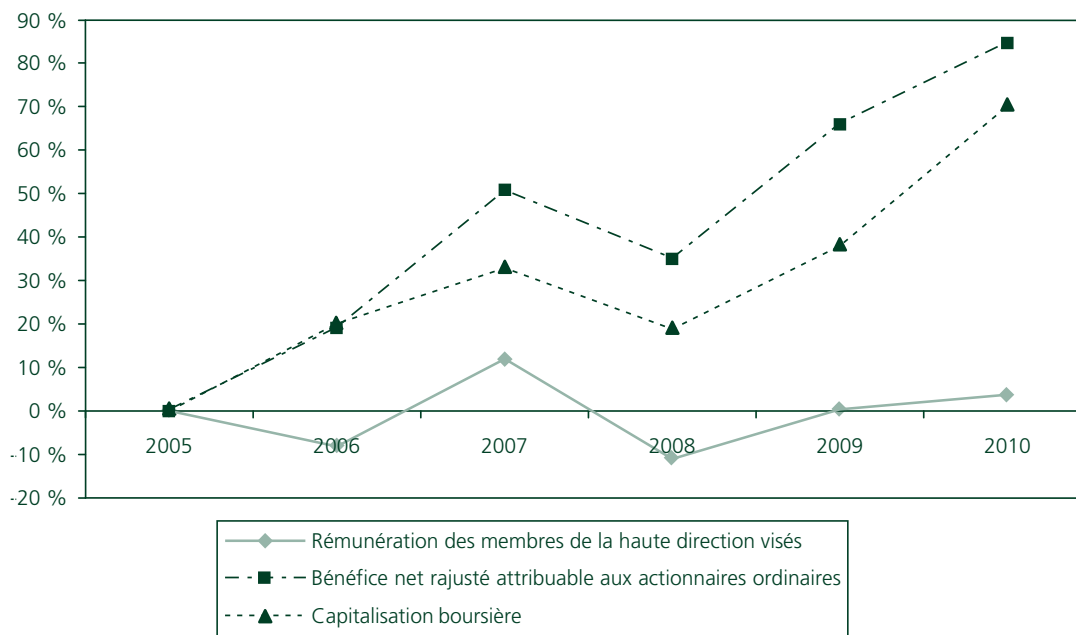
Le graphique ci-après compare le rendement total pour les actionnaires sur cinq ans des actions ordinaires et le rendement de l'indice composé S&P/TSX et de l'indice S&P/TSX pour les banques.

VALEUR CUMULATIVE D'UN INVESTISSEMENT DE 100 \$ EN SUPPOSANT LE RÉINVESTISSEMENT DES DIVIDENDES (au prix fixé par la banque conformément au plan de réinvestissement de dividendes de la banque)



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

Le graphique ci-dessous illustre l'évolution de la rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés comparativement à la variation du bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires et la capitalisation boursière depuis 2005.



Depuis 2005, la rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés a progressé de 3 % comparativement à une progression de 63 % de la capitalisation boursière au cours de la même période et d'une progression de 76 % du bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires pendant la même période.

RATIO DES COÛTS DE GESTION

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

Exercice	Rémunération totale des membres de la haute direction visés (en millions)	Bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires (en millions)	Ratio des coûts de gestion	Capitalisation boursière (en millions)	Ratio des coûts de gestion
2010	33,47 \$	5 034 \$	0,66 %	64 526 \$	0,05 %
2009	32,50 \$	4 549 \$	0,71 %	52 972 \$	0,06 %
2008	29,21 \$	3 754 \$	0,78 %	46 112 \$	0,06 %

Notes relatives au graphique Évolution de la rémunération en fonction de la performance depuis 2005 et au ratio des coûts de gestion :

- La rémunération totale des membres de la haute direction visés comprend le salaire de base de l'exercice, l'intéressement annuel, les attributions à base d'actions, les attributions à base d'options, la valeur du plan de retraite et toute autre rémunération des membres de la haute direction visés nommés dans la circulaire des exercices indiqués. Les attributions ponctuelles ont été exclues de la rémunération totale.
- Avant 2008, la rémunération totale des membres de la haute direction visés était présentée dans une autre monnaie. Le taux de change de la Banque du Canada au 31 octobre de chaque exercice, soit 1,18 \$CA = 1,00 \$ US pour 2005, 1,12 \$CA = 1,00 \$ US pour 2006 et 0,94 \$CA = 1,00 \$ US pour 2007, a été utilisé aux fins de la conversion de la rémunération totale présentée dans une autre monnaie.

INFORMATION COMPLÉMENTAIRE

Points saillants :

- Toutes les personnes qui peuvent exercer une influence importante sur le risque de la banque ont été identifiées et au moins 40 % de leur rémunération est attribuée sous forme de titres de participation qui deviennent acquis après un minimum de trois ans.
- Le plan de rémunération en fonction de la performance de Valeurs Mobilières TD présente sur le plan de la gouvernance des éléments similaires à ceux du plan de rémunération des dirigeants, notamment des rajustements en fonction des risques au niveau global et individuel, l'option de réduire l'enveloppe à zéro et l'attribution d'un pourcentage important de la rémunération totale sous forme de titres de participation.

La banque juge important de fournir une information détaillée permettant aux actionnaires d'évaluer les plans, politiques et pratiques de rémunération de la banque. La présente section de la circulaire fournit l'information complémentaire exigée par les organismes de réglementation ou recommandée en vertu des meilleures pratiques de communication de l'information. Des renseignements détaillés sont donnés sur les éléments suivants : les preneurs de risques importants, les principales caractéristiques de la structure du plan de rémunération fondée sur la performance de Valeurs Mobilières TD, l'information sommaire complémentaire sur la rémunération exigée par le CSF, les plans de retraite, les prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle ainsi que de l'information complémentaire sur les options d'achat d'actions.

PRENEURS DE RISQUES IMPORTANTS

En vertu des principes du CSF, les membres de la haute direction et des groupes de dirigeants, ainsi que d'autres employés dont les décisions pourraient avoir une incidence importante sur l'exposition au risque de l'entreprise, pourraient voir un pourcentage important de leur rémunération variable différé sur un certain nombre d'années. Ce report a pour but de faire en sorte que ces personnes soient motivées d'une manière qui est conforme à la performance et à la durabilité à long terme de l'entreprise.

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

La démarche adoptée et la liste définitive des preneurs de risques importants ont été examinées et approuvées par le comité de gestion des risques d'entreprise qui regroupe tous les responsables des secteurs d'activité et le comité des ressources humaines. Dans le cas des attributions faites à compter de décembre 2010, au moins 40 % de la rémunération de toutes les personnes

désignées comme des preneurs de risques importants sera versée sous forme de titres de participation qui deviennent acquis au plus tôt après trois ans.

Tous les preneurs de risques importants participent soit au plan de rémunération des dirigeants qui est décrit en détail dans la section Démarche en matière de rémunération de la présente circulaire ou au plan de rémunération en fonction de la performance de Valeurs Mobilières TD qui est décrit ci-après.

STRUCTURE DU PLAN DE RÉMUNÉRATION EN FONCTION DE LA PERFORMANCE DE VALEURS MOBILIÈRES TD

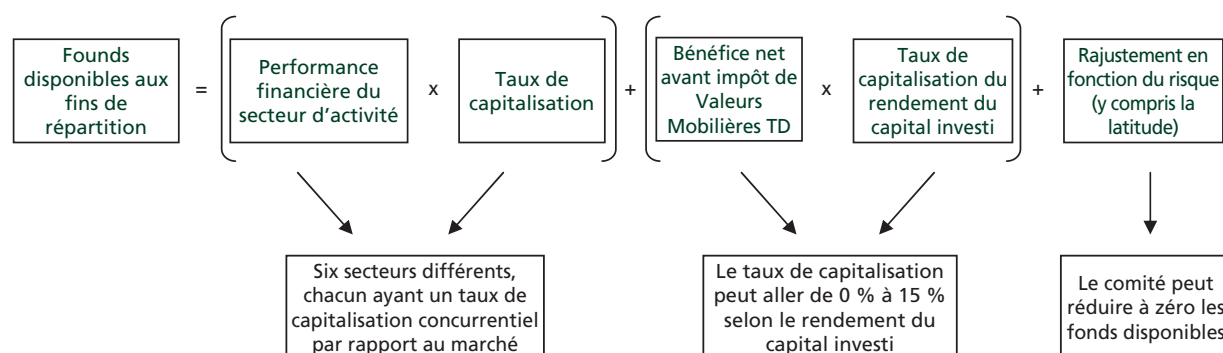
Au sein de Valeurs Mobilières TD, les cadres supérieurs et tous les dirigeants exerçant des fonctions de contrôle et de soutien participent au plan de rémunération des dirigeants. Les autres employés exerçant des activités génératrices de revenu participent au plan de rémunération en fonction de la performance de Valeurs Mobilières TD.

Dans le cadre de l'examen exhaustif des programmes de rémunération réalisé en 2009, le comité a approuvé un certain nombre de changements touchant le plan de rémunération en fonction de la performance afin de faire en sorte qu'il existe un cadre de gouvernance uniforme pour tous les dirigeants et les principaux plans de rémunération.

Fonds disponibles aux fins de répartition

En vertu du plan de rémunération en fonction de la performance, une enveloppe globale est disponible aux fins de répartition au titre des attributions de rémunération variable de fin d'année.

Le montant de cette enveloppe est calculé d'après une combinaison de rajustements discrétionnaires et en fonction de la performance financière (le risque étant aussi pris en compte) que le comité approuve :



Au début de l'exercice, le comité approuve les taux de capitalisation qui seront utilisés. À la fin de l'exercice, l'enveloppe calculée fait l'objet d'un rajustement discrétionnaire approuvé par le comité qui tient compte des risques pris au cours de l'exercice par rapport au cadre de tolérance au risque approuvé par le conseil. Chaque année, la totalité des fonds disponibles sont répartis de façon discrétionnaire entre les secteurs d'activité de Valeurs Mobilières TD. La répartition des fonds tient compte de différents facteurs dont : la performance de l'entreprise, les initiatives stratégiques, la gestion des risques et la rémunération versée au sein du marché. Les montants attribués à un secteur d'activité particulier ne sont pas directement liés aux taux de capitalisation utilisés pour obtenir l'ensemble des fonds. Cette démarche fait en sorte qu'il n'existe aucun mécanisme de motivation directe pouvant inciter à la prise de risques non conformes à la tolérance au risque ou se traduire par des attributions de rémunération injustifiées.

Détermination des attributions individuelles

Les cadres supérieurs sont responsables de la répartition de leur pourcentage de l'enveloppe entre les employés au sein de leur secteur. Les attributions individuelles sont considérées comme une attribution au titre de la rémunération directe totale. Elles sont discrétionnaires et les décisions à cet égard ne se fondent sur aucune formule ni ligne directrice explicite. Les facteurs pris en considération sont notamment les suivants : le rendement individuel et la performance de l'entreprise, le travail d'équipe, le leadership, la gestion des risques, la conjoncture du marché, les niveaux de rémunération au sein du marché et l'apport futur possible au sein de TD. En 2009, un tableau de pointage a été mis en place et prévoit que soit dûment pris en compte le comportement de chaque personne à l'égard de critères particuliers relatifs à la gouvernance, au contrôle et à la gestion des risques. Les facteurs relatifs à la gouvernance, au contrôle et à la gestion des risques qui figurent dans le tableau de pointage sont pris en compte dans la décision relative à la rémunération de fin d'exercice.

Rémunération à base de titres de participation

Un pourcentage important de la rémunération totale des participants au plan de rémunération en fonction de la performance est versé sous forme de titres de participation, ces derniers prenant la forme d'unités d'actions incessibles qui deviennent acquises après trois ans. Le tableau ci-après indique le pourcentage minimum de rémunération directe totale attribué sous forme de titres de participation à des employés occupant des postes de membre de la direction au sein de Valeurs Mobilières TD.

	Co-président	Directeur principal	Vice-président et directeur	Employés dont la rémunération est > 500 000 \$ CA
Rémunération en espèces (salaire + intéressement en espèces)	60 %	65 %	80 %	80 %
Unités d'actions incessibles (différées)	40 %	35 %	20 %	20 %

En plus des lignes directrices indiquées plus haut, au moins 40 % de la rémunération totale des employés ayant le pouvoir de prendre des décisions qui pourraient avoir une incidence importante sur le risque de la banque sera accordée sous forme de titres de participation. Toutes les unités d'actions incessibles deviennent acquises après trois ans, font l'objet d'un rajustement discrétionnaire fondé sur les résultats liés à la prise de risques au cours de la période d'acquisition, font l'objet d'une clause de récupération dans certaines circonstances et peuvent être annulées au gré du comité avant que leurs droits deviennent acquis. Ces caractéristiques font en sorte que les paiements finaux peuvent être dûment liés à la performance rajustée en fonction du risque à moyen terme.

INFORMATION SOMMAIRE COMPLÉMENTAIRE SUR LA RÉMUNÉRATION

Les principes du CSF exigent la communication d'une information claire et complète chaque année. En plus des descriptions détaillées portant sur la gouvernance et les éléments clés de la démarche de la banque en matière de rémunération, le CSF exige de l'information détaillée supplémentaire portant sur la rémunération globale a) de la haute direction et b) des preneurs de risques principaux. Pour les besoins des tableaux présentés ci-après, la haute direction se compose des cinq membres de la haute direction visés nommés dans la présente circulaire de procuration, et les preneurs de risques principaux représentent les 155 personnes identifiées dans le cadre du processus décrit à la page 45 de la présente circulaire (à l'exclusion des membres de la haute direction visés).

Tableau 1 : Rémunération versée en 2010

Le tableau ci-dessous fait état de la valeur de la rémunération versée à l'égard de l'exercice 2010. La valeur de la rémunération sous forme de titres de participation (unités d'actions et options d'achat d'actions) accordée est présentée d'après la valeur prévue de l'attribution à la date à laquelle elle a été faite.

	Haute direction	Preneurs de risques principaux
Rémunération fixe		
Salaire ¹⁾	3 519 100 \$	41 333 200 \$
Attributions au titre de la rémunération variable		
Intéressement en espèces	8 582 580 \$	84 400 695 \$
Unités d'actions (différées)	13 681 930 \$	83 368 606 \$
Options d'achat d'actions (différées)	7 171 089 \$	21 792 860 \$
Autres		
Attributions à l'embauche ²⁾	0 \$	12 293 957 \$

Notes :

- 1) Le salaire représente le salaire annuel au 31 octobre 2010.
- 2) 21 personnes désignées comme preneurs de risques principaux ont reçu des attributions à l'embauche en 2010. Les attributions à l'embauche comprennent toute rémunération ponctuelle convenue au moment où l'employé a joint les rangs de la banque.

Tableau 2 : Rémunération différée en cours

La banque verse un pourcentage important de la rémunération de tous les dirigeants sous forme de titres de participation. Aucune rémunération au rendement en espèces n'est différée. Le tableau ci-dessous fait état de la valeur des attributions acquises et non acquises en cours au 31 décembre 2010.

	Haut direction	Preneurs de risques principaux
Non acquises		
Unités d'actions	46 320 904 \$	285 474 737 \$
Options d'achat d'actions	34 971 793 \$	41 843 441 \$
Acquises		
Unités d'actions	66 878 345 \$	102 442 657 \$
Options d'achat d'actions	45 395 300 \$	97 619 803 \$

Note :

1) Le cours de l'action ordinaire au 31 décembre 2010 s'établissait à 74,25 \$.

En vertu des lignes directrices du CSF sur la communication de l'information, le montant de la rémunération différée qui a été réduite au moyen de rajustements au cours de la période de report doit être divulgué. Comme il est indiqué dans la description des plans à base de titres de participation à la page 28 de la présente circulaire, la banque a mis en place un rajustement en fonction du risque (à apporter à l'échéance) dans les plans à base d'unités d'actions pour les attributions faites à partir de décembre 2009. Les attributions faites en vertu de ces plans deviennent acquises en bloc après trois ans et, par conséquent, le premier rajustement possible tenant compte du risque sera apporté en décembre 2012.

PRESTATIONS EN VERTU DES PLANS DE RETRAITE

Points saillants :

- La banque offre un plan de retraite non capitalisé à prestations déterminées aux dirigeants qui occupent des fonctions de vice-président et supérieures. Ce plan prévoit une rente correspondant à 2 % de la rémunération admissible pour chaque année de service décomptée, y compris les rentes gouvernementales et les prestations prévues par tous les plans de TD auxquels participe le dirigeant. Les années de service décomptées et la rémunération admissible font l'objet de plafonds en fonction de l'échelon du dirigeant. Le versement de la rente au dirigeant est conditionnelle au respect des dispositions relatives à la conduite. M. Masrani, M. Hockey et M^{me} Johnston participent à ce plan.
- Les mécanismes relatifs à la retraite de M. Clark prévoient une rente de retraite à vie qui comprend toutes les prestations acquises au sein de CT Financial Services Inc. La rente de retraite de M. Clark a fait l'objet d'un gel en octobre 2010, sans autre constitution de prestations, et continue de faire l'objet de dispositions relatives à la conduite. Au moment où M. Clark prendra sa retraite, il recevra une rente annuelle à vie de 2,4885 millions de dollars qui, après le décès de M. Clark, continuera d'être versée sans réduction à sa conjointe jusqu'au décès de celle-ci.

Les membres de la haute direction visés prennent part à différentes conventions de retraite de la banque, à l'exception de M. Dorrance qui ne participe à aucun plan de retraite de la banque. Les dispositions visant M. Clark sont expliquées à la rubrique « Mécanismes relatifs à la retraite de M. Clark ». La description de chaque mécanisme est présentée ci-après.

Plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants

La banque offre un plan à capitalisation partielle à l'intention des dirigeants qui comprend une tranche de la rémunération incitative des dirigeants. Les dirigeants qui participent à ce plan doivent respecter des dispositions relatives à la conduite pour recevoir un paiement intégral. La rente payable fait partie de la rente totale que le dirigeant recevra de TD et elle est calculée d'après les dispositions suivantes du plan :

Membres de la haute direction visés participants	M ^{me} Johnston, M. Hockey et M. Masrani.
Formule de calcul de la rente	2 % des gains moyens de fin de carrière multipliés par les années de service (maximum de 35 ans) constituent la rente totale des dirigeants pouvant provenir de tous les plans, y compris les rentes payables aux termes des autres plans décrits dans la présente section de la circulaire et de régimes de retraite gouvernementaux (p. ex., Régime de pensions du Canada/Régime de rentes du Québec). La rente totale est réduite si le dirigeant n'a pas adhéré au plan de pension agréé dès le début de son emploi.
Gains moyens de fin de carrière	La moyenne des cinq meilleures années consécutives de salaire et de versements au titre de la rémunération incitative, l'intéressement annuel étant plafonné à 120 % du salaire, au cours de la période de dix ans qui précède la retraite.
Âge de la retraite	63 ans.
Réduction pour départ à la retraite anticipé	La tranche de la rente de retraite du dirigeant qui provient du plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants est réduite selon un équivalent actuariel si les paiements commencent avant l'âge de 62 ans.
Forme de versement de la rente	Les paiements prennent la forme d'une rente viagère versée au dirigeant. La moitié de la rente continue d'être versée au conjoint survivant au décès du dirigeant. D'autres formes facultatives de versement sont offertes selon un équivalent actuariel.
Plafond de la rente	La rente annuelle est plafonnée à 1 000 000 \$(compte tenu de tous les plans de la banque et des prestations gouvernementales).

Association de la caisse de retraite

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

Membres de la haute direction visés participants	M. Clark, M ^{me} Johnston, M. Hockey et M. Masrani
Formule de calcul de la rente	1,4 % des gains moyens de fin de carrière à concurrence du plafond moyen fixé par l'État plus 2 % des gains moyens de fin de carrière au-delà du plafond moyen fixé par l'État, multipliés par les années de participation au plan (maximum de 35 ans).
Gains moyens de fin de carrière	La moyenne des cinq meilleures années consécutives de salaire au cours de la période de dix ans qui précède la retraite.
Plafond moyen fixé par l'État	La moyenne du maximum des gains ouvrant droit à pension des cinq dernières années pour le Régime de pensions du Canada/Régime de rentes du Québec avant le départ à la retraite.
Cotisations du membre	2,94 % du salaire à concurrence du plafond fixé par l'État plus 4,2 % du salaire au-delà du plafond fixé par l'État, à concurrence du maximum applicable de 16 295 \$ prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> en 2010. Tous les membres de la haute direction visés qui sont des participants actifs du régime versent les cotisations maximales.
Âge de la retraite	63 ans.
Réduction pour départ à la retraite anticipé	Les rentes sont réduites conformément à une formule qui repose sur le nombre d'années et de mois de versement de la rente avant le 62 ^e anniversaire du membre. La réduction correspond à 0,33 % par mois pour les quatre premières années, plus 0,45 % par mois pour les trois années suivantes, plus 0,60 % par mois pour chaque mois supplémentaire.
Forme de versement de la rente	Les paiements prennent la forme d'une rente viagère versée au dirigeant. La moitié de la rente continue d'être versée au conjoint survivant au décès du dirigeant. D'autres formes facultatives de versement sont offertes selon un équivalent actuariel.
Plafond de la rente	La rente annuelle est plafonnée au maximum prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> . Pour 2010, la rente maximum est de 2 494,44 \$ par année de participation.

Plan de retraite à cotisations déterminées de Canada Trust

La Société Canada Trust offre un plan de retraite à cotisations déterminées agréé aux employés canadiens afin de les aider à prévoir leur retraite. La rente de retraite payable est comprise dans la rente de retraite totale que le dirigeant recevra de TD et elle est calculée en fonction des dispositions suivantes du régime :

Membres de la haute direction visés participants	M. Clark et M. Hockey
Dispositions	La banque a versé 6 % de leur salaire à concurrence du plafond fixé par l'État et 12 % de leur salaire au-delà du plafond fixé par l'État. Le plan a été fermé aux cotisations futures le 18 août 2002 et les membres du plan devenaient admissibles à l'Association de la caisse de retraite. La rente provenant du plan à cotisations déterminées de Canada Trust est calculée d'après le solde du compte du membre et les taux de constitution de rente à la retraite.
Âge de la retraite	65 ans

Plan de retraite de TD Banknorth

Les prestations de retraite ont fait l'objet d'un gel en vertu de ce plan le 31 décembre 2008. Ce plan de retraite à prestations déterminées agréé visait à aider les employés américains à prévoir leur retraite. Le plan était non contributif et il prévoyait une rente fondée sur un pourcentage de la rémunération moyenne de carrière et les années de service. Les membres du plan étaient aussi admissibles au régime de retraite 401(k) de TD Bank. Certains membres du plan recevront temporairement des cotisations d'employeur majorées au régime de retraite 401(k) de TD Bank. La rente de retraite payable est comprise dans la rente de retraite totale que le dirigeant recevra de TD et elle est calculée en fonction des dispositions suivantes du plan :

Membre de la haute direction visé participant	M. Masrani
Formule de calcul de la rente	1,5 % de la rémunération moyenne de carrière plus 0,65 % de la rémunération moyenne de carrière au-delà de la rémunération couverte par la sécurité sociale, multipliés par les années de service décomptées.
Gains moyens de fin de carrière	Formule du salaire moyen de carrière.
Âge de la retraite	65 ans.
Réduction pour départ à la retraite anticipé	Les rentes sont réduites selon un équivalent actuariel si les paiements commencent avant l'âge de 65 ans.
Forme de versement de la rente	Les rentes sont versées la vie durant du membre. Des formes facultatives de versement sont offertes selon un équivalent actuariel.
Plafond de la rente	Plafond applicable aux régimes agréés des États-Unis. Pour 2010, le plafond de rémunération applicable au plan est de 245 000 \$ US.

Plan complémentaire de TD Banknorth

Les prestations de retraite ont fait l'objet d'un gel en vertu de ce plan le 31 décembre 2008. Il s'agissait d'un plan complémentaire à l'intention des dirigeants visant certains dirigeants de TD Banknorth de manière à offrir une rente de retraite complémentaire à la rente prévue en vertu du plan de retraite de TD Banknorth sans égard à des plafonds en ce qui concerne la rémunération et les prestations. La prestation de retraite complémentaire comprend la rente de retraite prévue en vertu du plan de retraite de TD Banknorth. La rente de retraite payable est comprise dans la rente totale que le dirigeant recevra de TD et elle est calculée en fonction des dispositions suivantes du régime :

Membre de la haute direction visé participant	M. Masrani
Formule de calcul de la rente	1,5 % de la rémunération moyenne de carrière plus 0,65 % de la rémunération moyenne de carrière au-delà de la rémunération couverte par la sécurité sociale, multipliés par les années de service décomptées compte tenu de la rente payable en vertu du plan de retraite de TD Banknorth.
Gains moyens de fin de carrière	Formule du salaire moyen de carrière.
Âge de la retraite	65 ans.
Réduction pour départ à la retraite anticipé	La retraite anticipée peut débuter aussi tôt que l'âge de 55 ans ou avant avec l'approbation de l'employeur. Les prestations sont calculées à la date de départ à la retraite du dirigeant et sont réduites de un quart de un pour cent pour chaque mois à l'égard des 60 premiers mois de versement de la rente avant l'âge de 65 ans, et sont encore réduites de un demi de un pour cent à l'égard de chaque mois de versement de la rente avant l'âge de 60 ans.
Forme de versement de la rente	Les rentes sont versées la vie durant du membre.
Plafond de la rente	Sans objet.

Régime de retraite 401(k) de TD Bank

TD Bank, America's Most Convenient Bank offre un régime de retraite à cotisations déterminées agréé aux employés américains afin de les aider à prévoir leur retraite. La rente de retraite payable est comprise dans la rente totale que le dirigeant recevra de TD et elle est calculée en fonction des dispositions suivantes du régime :

Membre de la haute direction visé participant	M. Masrani
Dispositions	La banque fait des cotisations annuelles de base au plan en fonction d'un pourcentage de la rémunération admissible de l'employé, compte tenu de l'âge et des années de service de celui-ci. Les employés peuvent faire des cotisations au régime au moyen de retenues sur la rémunération admissible à concurrence de plafonds prescrits, et la banque verse une contrepartie égale à la retenue sur la rémunération de l'employé sur la première tranche de 3 % de rémunération admissible, cette contrepartie étant de 50 % sur la tranche suivante de 3 % de la rémunération admissible. La rente de retraite payable provenant du régime est calculée d'après le solde du compte du membre et les taux de constitution de la rente à la retraite.
Âge de la retraite	65 ans

Plan de retraite à l'intention du personnel du groupe du Royaume-Uni de Valeurs Mobilières TD

Valeurs Mobilières TD offre un plan de retraite à cotisations déterminées aux employés du Royaume-Uni afin de les aider à prévoir leur retraite. La rente de retraite payable est comprise dans la rente de retraite totale que le dirigeant recevra de TD et elle est calculée en fonction des dispositions suivantes du régime :

Membre de la haute direction visé participant	M. Masrani
Dispositions	Les employés peuvent faire des cotisations au plan au moyen de retenues sur le salaire à concurrence de plafonds prescrits, et la banque verse des cotisations au plan en fonction d'un calendrier de cotisations selon les catégories d'âge. La rente de retraite payable provenant du plan est calculée d'après le solde du compte du membre et les taux de constitution de la rente à la retraite.
Âge de la retraite	65 ans

MÉCANISMES RELATIFS À LA 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 qui a été fixé en octobre 2010. La rente de retraite estimative de M. Clark se compose d'une rente complémentaire calculée au même titre que si M. Clark participait au plan de retraite à l'intention des dirigeants de la banque (le « mécanisme de retraite TD »); d'une rente complémentaire additionnelle résultant des mécanismes de retraite que Services financiers CT inc. s'est engagée à offrir à M. Clark (le « mécanisme de retraite CT »); et d'une rente complémentaire supplémentaire découlant de l'abandon de la rente d'une durée garantie. La rente de M. Clark comprend toutes les prestations provenant des plans de retraite auxquels il participe compte tenu de son emploi au sein de la banque et d'Hypothèques Trustco Canada. Les prestations de retraite sont payables la vie durant et, après le décès de M. Clark, elles continuent d'être versées sans réduction à sa conjointe jusqu'au décès de celle-ci.

En 2009, M. Clark a accepté que des modifications soient apportées aux dispositions de son contrat de travail, notamment que ses prestations de retraite soient gelées à 2,4885 millions de dollars à compter d'octobre 2010. Pour ce qui est de son temps de service après octobre 2010, M. Clark n'accumulera aucune prestation de retraite supplémentaire. Une description plus détaillée du contrat de travail de M. Clark est donnée à partir de la page 52 de la présente circulaire.

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

Le tableau suivant indique les années de service, les prestations de retraite estimatives et les variations de l'obligation au titre des prestations constituées pour les membres de la haute direction visés entre le 31 octobre 2009 et le 31 octobre 2010.

Nom	Années de service		Rente annuelle payable		Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2009 ^(1,4)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs en 2010 ⁽²⁾	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs en 2010 ⁽³⁾	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2010 ^(3,4)
	31 octobre 2010 ⁽¹⁾	À 65 ans	31 octobre 2010	À 65 ans ⁽²⁾				
Ed Clark								
– Mécanisme de retraite TD	19,0	21,0	1 000 000 \$	1 000 000 \$	11 724 000 \$	—	1 049 000 \$	12 773 000 \$
– Mécanisme de retraite CT	19,0	21,0	818 000 \$	818 000 \$	9 881 000 \$	—	2 141 000 \$	12 022 000 \$
– Autre rémunération de CT	s.o.	s.o.	670 500 \$	670 500 \$	7 929 000 \$	—	1 216 000 \$	9 145 000 \$
Colleen Johnston	18,5	34,4	316 800 \$	708 000 \$	1 993 400 \$	162 900 \$	728 000 \$	2 884 300 \$
Bharat Masrani ⁽⁷⁾	23,5	34,1	480 000 \$	714 200 \$	3 504 900 \$	71 500 \$	725 000 \$	4 301 400 \$
Tim Hockey	27,4	45,0	581 200 \$	748 500 \$	2 487 600 \$	39 000 \$	1 008 000 \$	3 534 600 \$

Notes :

- 1) Représente les années de service décomptées aux termes du plan de retraite à l'intention des dirigeants du membre de la haute direction visé, dont provient la plus grande partie de la prestation de retraite. Les années de service décomptées pour l'Association de la caisse de retraite s'établissent à 6,5 ans pour M^{me} Johnston, 7,9 ans pour M. Hockey et 6,2 ans pour M. Masrani. Les années de service décomptées de M. Masrani pour le plan agréé de TD Banknorth s'établissent à 2,33 ans.
- 2) Les rentes de retraite estimatives à 65 ans sont calculées en supposant que le salaire et la rémunération incitative actuels demeurent inchangés jusqu'à la retraite et en fonction du nombre d'années de service prévues jusqu'à 65 ans. Les prestations gouvernementales ne sont pas prises en compte.
- 3) La valeur de toutes les rentes comprend le coût des montants payables provenant de tous les plans de la banque auxquels participe le membre de la haute direction visé.
- 4) Les valeurs ont été calculées au moyen de la même méthode d'évaluation et des mêmes hypothèses actuarielles que celles ayant servi au calcul des obligations découlant du régime de retraite et des charges de retraite indiquées à la note 24 des états financiers consolidés 2010 de la banque.
- 5) La valeur rémunératoire comprend la valeur de la rente projetée accumulée à l'égard du service pendant la période de présentation (coût du service) et l'incidence sur les variations de l'obligation au titre des prestations constituées du plan et toute différence entre les gains réels et estimatifs.
- 6) Les variations de l'obligation attribuables à des éléments non rémunératoires en 2010 comprennent les montants attribuables à l'intérêt couru sur l'obligation en début d'exercice, les changements touchant les hypothèses actuarielles et les autres gains et pertes touchant les résultats.
- 7) La rente accumulée de M. Masrani comprend les prestations de retraite provenant de tous les plans de retraite de TD à l'égard de ses années de service au Canada, au Royaume-Uni et aux États-Unis. La rente de retraite du Royaume-Uni de M. Masrani a été convertie en dollars canadiens d'après le taux de change moyen de la Banque du Canada pour la période allant du 1^{er} novembre 2009 au 31 octobre 2010 (1,62 \$ CA = 1 £), et sa rente de retraite des États-Unis a été convertie en dollars canadiens d'après le taux de change moyen de la Banque du Canada pour la période allant du 1^{er} novembre 2009 au 31 octobre 2010 (1,04 \$ CA = 1,00 \$ US).

ENTENTES RELATIVES À L'EMPLOI, PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE**Points saillants :**

- En février 2009, la banque et M. Clark ont conclu un nouveau contrat de travail qui s'étendra au moins jusqu'à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2013.
- Aux termes de ce nouveau contrat de travail, la rente de M. Clark a été plafonnée en octobre 2010 et celui-ci a renoncé à une indemnité de cessation des fonctions dans quelque circonstance que ce soit.

Ententes relatives à l'emploi — président et chef de la direction du Groupe

En février 2009, le conseil a prolongé le contrat de travail de M. Clark. Ce contrat de travail devait expirer le 10 octobre 2010 et il sera prolongé au moins jusqu'à l'assemblée annuelle de 2013 de TD. Aux termes du contrat renouvelé, la rente de retraite de M. Clark a fait l'objet d'un gel à partir d'octobre 2010 et il ne recevra aucune prestation de retraite qui aurait dû lui être versée entre octobre 2010 et l'assemblée annuelle de la Banque de 2013. De plus, dans le cadre de cette prolongation, M. Clark a convenu de renoncer à son droit à une indemnité de cessation des fonctions dans quelque circonstance que ce soit.

En compensation des prestations de retraite auxquelles il a renoncé mais qui devaient lui être versées entre octobre 2010 et l'assemblée annuelle de la banque en 2013, M. Clark a reçu en mars 2009 une attribution d'options d'une valeur actualisée de 4,7 millions de dollars. La valeur de cette attribution d'options était équivalente à la valeur des prestations de retraite auxquelles M. Clark a renoncé. De cette manière, M. Clark a remplacé une somme en espèces acquise par des titres de participation d'une valeur variable. L'attribution d'options fait l'objet d'une clause de récupération en cas de fausse déclaration entraînant un retraitements des résultats financiers.

M. Clark avait auparavant reçu 170 000 unités d'actions différées qui ont en partie remplacé une rente d'une durée garantie prévue dans son contrat de travail initial conclu à son entrée en fonction à la banque en 2000. Les unités d'actions différées sont devenues entièrement acquises le 1^{er} juin 2010.

Le tableau ci-après décrit les prestations en cas de cessation des fonctions que recevrait M. Clark aux termes de son contrat de travail actuel s'il devait quitter la banque dans diverses circonstances :

Date d'effet	Le 25 février 2009
Démission, départ à la retraite	<ul style="list-style-type: none"> • Salaire de base jusqu'à la date du départ. • Paiement de l'attribution spéciale d'unités d'actions différées. • Rente de retraite — gelée à 2 488 500 \$ en date d'octobre 2010. • Cessation des fonctions — aucune indemnité de cessation des fonctions ne sera payable.
Cessation des fonctions non motivée	<ul style="list-style-type: none"> • Salaire de base et intéressement annuel au prorata jusqu'à la date de cessation des fonctions. • Paiement de l'attribution spéciale d'unités d'actions différées. • Rente de retraite — gelée à 2 488 500 \$ en date d'octobre 2010. • Cessation des fonctions — aucune indemnité de cessation des fonctions ne sera payable.
Cessation des fonctions motivée	<ul style="list-style-type: none"> • Salaire de base jusqu'à la date du départ. • Obligation au titre des prestations constituées — ramenée de 2 488 500 \$ à 978 000 \$ plus les prestations au titre du plan de retraite agréé.

De plus, M. Clark est lié par certaines dispositions relatives à la conduite aux termes de son contrat de travail.

Non-concurrence	M. Clark accepte de ne pas faire concurrence, sans le consentement écrit préalable de la banque, directement ou indirectement, à la banque ou à une filiale importante ou à un membre du groupe en aval de la banque en devenant un employé d'une grande institution financière dans le monde pendant une période de deux ans, en étant associé à une telle institution ou en prenant autrement part à ses activités.
Non-sollicitation	M. Clark convient de ne pas, directement ou indirectement, prendre quelque mesure visant à encourager ou inciter un dirigeant de la banque à mettre fin à son emploi auprès de la banque pour quelque motif, pendant une période de deux ans.
Non-conformité	Si M. Clark ne s'acquitte pas de ses obligations, une partie importante de sa rente sera interrompue ou perdue et il ne pourra faire aucune réclamation connexe à la banque sauf en cas de cessation non motivée de ses fonctions.

Ententes relatives à l'emploi — chef de groupe, finances et chef des finances

Rente de retraite	Comme condition de son emploi, cinq années de service supplémentaires ont été accordées à M ^{me} Johnston, plus deux années de service pour chacune de ses dix premières années de service, aux fins du calcul de la partie de sa rente versée par le plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants. Le nombre réel d'années de service s'applique à la rente de M ^{me} Johnston aux termes de l'Association de la caisse de retraite. Cette exception à la politique a été consentie afin d'offrir à M ^{me} Johnston une rente concurrentielle à l'âge de la retraite, ce qui n'aurait pas autrement été possible compte tenu de ses années d'expérience ayant précédé son emploi à la banque.
Cessation des fonctions non motivée	Les ententes relatives à l'emploi de M ^{me} Johnston conclues avec la banque lui donnent droit à une indemnité de cessation des fonctions se composant de ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> • 24 mois de salaire de base et d'intéressement annuel. L'intéressement annuel est calculé d'après la moyenne de l'intéressement annuel réel des trois exercices précédents qu'elle a reçus. • Intéressement calculé au prorata compte tenu du nombre de mois travaillés dans l'année si la cessation des fonctions survient au cours de l'année.

Calcul des prestations en cas de cessation des fonctions

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

- date de cessation des fonctions : 31 décembre 2010
- cours de l'action ordinaire au 31 décembre 2010 : 74,25 \$; et
- prestations de retraite calculées selon la date de fin d'exercice du 31 octobre 2010.

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

Situation	Ed Clark	Colleen Johnston	Bob Dorrance	Bharat Masrani	Tim Hockey
Démission :					
Indemnité de cessation des fonctions		0 \$		0 \$	0 \$
Titres de participation	Admissible à la retraite	0 \$	Admissible à la retraite	0 \$	0 \$
Rente annuelle payable		0 \$		0 \$	0 \$
Total		0 \$		0 \$	0 \$
Départ à la retraite :					
Indemnité de cessation des fonctions	0 \$		0 \$		
Titres de participation	39 374 982 \$	Non admissible à la retraite	14 147 900 \$	Non admissible à la retraite	Non admissible à la retraite
Rente annuelle payable	0 \$		Néant		
Total	39 374 982 \$		14 147 900 \$		
Cessation des fonctions non motivée :					
Indemnité de cessation des fonctions	0 \$	2 226 667 \$	5 556 667 \$	4 721 900 \$	3 366 667 \$
Titres de participation (en plus de la prestation de retraite)	0 \$	1 511 395 \$	0 \$	4 086 053 \$	2 629 706 \$
Rente annuelle payable	0 \$	0 \$	Néant	0 \$	0 \$
Total	0 \$	3 738 062 \$	5 556 667 \$	8 807 953 \$	5 996 372 \$
Cessation de fonctions motivée :					
Indemnité de cessation des fonctions	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$
Titres de participation	(14 585 733) \$	(1 930 329) \$	(18 158 950) \$	(9 449 095) \$	(1 271 193) \$
Rente annuelle payable	(1 455 937) \$	(300 499) \$	Néant	(375 766) \$	(527 699) \$
Total	(16 041 670) \$	(2 230 828) \$	(18 158 950) \$	(9 824 861) \$	(1 846 892) \$
Changement de contrôle¹⁾ :					
Indemnité de cessation des fonctions	0 \$	2 226 667 \$	5 556 667 \$	4 721 900 \$	3 366 667 \$
Titres de participation (en plus de la prestation de retraite)	0 \$	5 309 470 \$	0 \$	13 569 540 \$	8 890 804 \$
Rente annuelle payable	0 \$	0 \$	Néant	0 \$	0 \$
Total	0 \$	7 536 137 \$	5 556 667 \$	18 291 440 \$	12 257 471 \$

Note : 1) La cessation des fonctions du dirigeant doit survenir dans les 24 mois d'un changement de contrôle pour que ce dirigeant reçoive les valeurs augmentées indiquées.

Le traitement des titres de participation prévu dans chaque scénario de cessation des fonctions est régi par les modalités des différents plans à base de titres de participation, lesquelles sont résumées dans le tableau ci-dessous.

	Unités d'actions	Options d'achat d'actions	Unités d'actions différées	Unités d'actions à acquisition conditionnelle
Démission	Perdus.	Les options d'achat d'actions acquises peuvent être exercées dans les 30 jours.	Rachetables au moment de la démission.	Perdus si la démission survient au cours de la période d'acquisition. Si la démission survient après cette période, les unités d'actions qui deviennent acquises seront rachetables au moment de la démission.
Départ à la retraite	Viennent à échéance suivant leur cours normal, sous réserve du respect des dispositions relatives à la conduite et des autres modalités du plan.	Les options demeurent en cours et deviennent acquises conformément à leurs modalités. Les options expirent cinq ans après la date du départ à la retraite ou à la date d'expiration initiale si elle y est antérieure.	Rachetables au moment du départ à la retraite.	Perdus si le départ à la retraite survient au cours de la période d'acquisition. Si le départ à la retraite survient après la période d'acquisition, les unités d'actions qui deviennent acquises seront rachetables au moment du départ à la retraite.

	Unités d'actions	Options d'achat d'actions	Unités d'actions différées	Unités d'actions à acquisition conditionnelle
Cessation des fonctions non motivée	Donnent droit à un nombre proportionnel d'actions en fonction du nombre de périodes complètes de 12 mois écoulées depuis la date d'attribution. Les unités viennent à échéance suivant leur cours normal, sous réserve du respect des dispositions relatives à la conduite et des autres modalités du plan.	Les options d'achat d'actions acquises et celles qui le deviennent dans les 90 jours peuvent être exercées dans les 90 jours. Dans le cas d'options d'achat d'actions qui deviennent acquises après quatre ans, les porteurs ont droit à une quote-part d'après le nombre de périodes complètes de 12 mois écoulées depuis la date d'attribution.	Rachetables au moment de la cessation des fonctions.	Donnent droit à un nombre proportionnel d'actions en fonction du nombre de périodes complètes de 12 mois écoulées depuis la date d'attribution, sous réserve du respect des dispositions relatives à la conduite. Si la cessation des fonctions survient après la période d'acquisition, les unités seront rachetables au moment de la cessation des fonctions.
Cessation des fonctions motivée	Perdus.	Perdus.	Rachetables au moment de la cessation des fonctions.	Perdus.
Changement de contrôle (la cessation des fonctions survenant dans les 24 mois d'un changement de contrôle)	Continuent de devenir acquises et sont payées à la date d'échéance initiale.	Toutes les options d'achat d'actions deviennent immédiatement acquises au moment de la cessation des fonctions et peuvent être exercées dans les 90 jours suivant celle-ci.	Rachetables au moment de la cessation des fonctions.	Toutes les unités non acquises deviennent acquises immédiatement, et elles sont rachetables au moment de la cessation des fonctions.

Un **changement de contrôle** se produit dans les cas suivants :

- i) les actions comportant droit de vote en circulation de la banque représentent moins de 50 % des droits de vote combinés de la nouvelle entité; ou
- ii) il y a, ou il devrait y avoir, un changement de 50 % ou plus des administrateurs de la banque; ou
- iii) le conseil considère qu'il existe d'autres circonstances justifiant l'application de la disposition en cas de changement de contrôle.

Dispositions relatives à la conduite entraînant une perte des droits

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

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

OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS

La section ci-après présente de l'information prescrite par l'annexe 51-102A5 Circulaire de sollicitation de procurations et la section 613 du Guide de la TSX sur les mécanismes de rémunération en titres.

Les options d'achat d'actions sont régies par le plan d'intéressement en actions de 2000, lequel a été approuvé par les actionnaires à l'assemblée annuelle de 2000 de la banque. Aux termes du plan d'intéressement en actions de 2000, des droits à la plus-value des actions et d'autres attributions à base d'actions (comme les actions incessibles) peuvent aussi être attribués. Cependant, jusqu'à présent, uniquement des options d'achat d'actions ont été émises aux termes de ce plan. Un certain nombre de plans d'options d'achat d'actions ont aussi été pris en charge par suite de la privatisation de TD Banknorth Inc. en 2007, de l'acquisition de Commerce Bancorp, Inc. en 2008 et de l'acquisition de The South Financial Group, Inc. (« TSFG ») en 2010 (appelés ci-après les « plans pris en charge »). Les options d'achat d'actions de TD Banknorth qui devaient expirer après le 31 décembre 2008, la totalité des options d'achat d'actions de Commerce en cours et la totalité des options d'achat d'actions et droits à la plus-value des actions de TSFG ont été convertis en options d'achat d'actions/droits à la plus-value des actions de la banque suivant un rajustement du prix d'exercice du nombre des options/droits à la plus-value des actions comme le prévoyait la

convention de fusion respective. Par conséquent, une action ordinaire de la Banque TD sera émise à la levée d'une option en cours aux termes des plans pris en charge. Les droits à la plus-value des actions émis aux termes des plans pris en charge de TSFG seront réglés en espèces au moment de leur exercice. Les modalités et conditions des plans pris en charge demeureront en vigueur jusqu'à ce que la totalité des options/droits à la plus-value des actions émis et en cours soient exercés ou expirent (aucune option/ aucun droit à la plus-value des actions n'a de durée supérieure à dix ans). Aucun autre octroi d'options d'achat d'actions/de droits à la plus-value des actions ne sera fait aux termes de ces plans. La participation aux plans pris en charge s'étend aux cadres de niveau intermédiaire et, dans certains cas, aux directeurs externes. À moins d'indication contraire, l'information présentée ci-après s'applique aux octrois faits aux termes du plan d'intéressement en actions de 2000 de la banque.

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

Le tableau ci-après présente, en date du 27 janvier 2011, des données cumulatives sur les plans d'options d'achat d'actions de la banque et les plans transmis, lesquels sont les seuls plans de rémunération en vertu desquels l'émission de nouveaux titres de participation de la banque est autorisée.

Le pourcentage maximum des actions ordinaires réservées aux fins d'émission à des initiés à l'exercice d'options d'achat d'actions ne peut dépasser 10 % des actions ordinaires émises et en circulation et le pourcentage maximum d'actions ordinaires réservé aux fins d'émission à quelque personne à l'exercice d'options d'achat d'actions ne peut dépasser 5 % des actions ordinaires émises et en circulation.

	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options en cours (a)		Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours (b)	Nombre de titres restant à émettre (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a)) (c)		Nombre total d'options en cours et disponibles à des fins d'attribution (a + c)	
	% des actions ordinaires en circulation	N ^{bre}		% des actions ordinaires en circulation	N ^{bre}	% des actions ordinaires en circulation	N ^{bre}
Plans de rémunération à base d'actions							
Plan d'intéressement en actions de 2000	1,65 %	14 520 456	56,75 \$	0,26 %	2 259 866	1,91 %	16 780 322
Plans d'options d'achat d'actions de TD Banknorth pris en charge ¹⁾	0,12 %	1 075 700	53,66 \$ US	néant	néant	0,12 %	1 075 700
Plans d'options d'achat d'actions de Commerce Bancorp pris en charge ¹⁾	0,44 %	3 911 112	58,14 \$ US	néant	néant	0,44 %	3 911 112
Plans d'options d'achat d'actions de TSFG pris en charge ¹⁾	0,00 %	2 334	3 317,35 \$ US	néant	néant	0,00 %	2 334
Total	2,21 %	19 509 602	57,15 \$	0,26 %	2 259 866	2,47 %	21 769 468

Note : 1) L'information est regroupée pour les dix plans de TD Banknorth pris en charge, les trois plans de Commerce Bancorp pris en charge et les sept plans de TSFG pris en charge aux termes desquels des actions ordinaires peuvent être émises de manière compatible avec l'acquisition par TD des actions de TD Banknorth Inc., de Commerce Bancorp, Inc. et de TSFG. Tous les plans pris en charge ont reçu l'approbation des actionnaires au moment de leur adoption. La banque a pris ces plans en charge conformément à une dispense d'approbation des actionnaires prévue dans le Guide à l'intention des sociétés de la TSX. Le taux de change de la Banque du Canada le 27 janvier 2011 (0,99 \$ CA = 1,00 \$ US) a été utilisé pour la conversion en dollars canadiens du prix d'exercice moyen pondéré.

Caractéristiques du plan

À l'heure actuelle, les personnes occupant une fonction de premier vice-président ou de niveau supérieur à la banque sont admissibles au plan d'options d'achat d'actions. Les participants qui détiennent des options d'achat d'actions en cours aux termes des plans pris en charge sont des cadres de niveau intermédiaire et supérieur et, dans certains cas, des directeurs externes. Les détails relatifs à la durée et au calendrier d'acquisition des options d'achat d'actions sont présentés sous la rubrique Description des principaux plans à base de titres de participation à compter de la page 28 de la présente circulaire. La durée des options d'achat d'actions en cours aux termes de tous les plans ne dépasse pas dix ans. Le tableau qui suit décrit plus en détail les caractéristiques des plans d'options d'achat d'actions.

Prix d'exercice	Le prix d'exercice correspond au cours de clôture des actions ordinaires de la banque à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution des options d'achat d'actions. Aux termes des plans pris en charge, le prix d'exercice était fixé à une valeur qui ne pouvait être inférieure à la juste valeur marchande (ou un prix de vente moyen), ou au cours de clôture, du titre sous-jacent le jour de l'attribution. La banque n'antidate pas les options d'achat d'actions.
Droits à la plus-value des actions (DPVA)	À l'exercice d'un droit à la plus-value des actions, le porteur reçoit un paiement en espèces correspondant à la juste valeur marchande, soit la différence entre la moyenne des cours extrêmes quotidiens pour des opérations sur des lots réguliers d'actions ordinaires à la TSX à la date d'exercice et le prix d'exercice des droits à la plus-value des actions (qui ne peut être inférieur à la juste valeur marchande le jour de Bourse qui précède l'octroi). Des droits à la plus-value des actions peuvent aussi être octroyés avec une option d'achat d'actions, auquel cas, à l'exercice, l'option est remise et le porteur reçoit un paiement en espèces correspondant à la différence entre la juste valeur marchande à la date d'exercice et le prix d'exercice de l'option d'achat d'actions. Bien que le plan de 2000 prévoioit l'octroi de droits à la plus-value des actions, la banque n'en a accordé aucun jusqu'à présent. Aux termes d'un des plans de TSFG pris en charge, des droits à la plus-value des actions autonomes sont en cours. Les droits à la plus-value des actions de TSFG sont réglés en espèces à l'exercice suivant la différence entre la juste valeur marchande à la date d'exercice et le prix d'exercice des droits à la plus-value des actions.
Transfert/cession d'options d'achat d'actions	Les options d'achat d'actions peuvent être transférées par voie de testament et en vertu du droit successoral. Avec le consentement de l'administrateur du plan et si la loi l'autorise, les options d'achat d'actions peuvent être cédées au conjoint ou à la société de portefeuille privée, au fiduciaire, au dépositaire, au liquidateur, au REER ou FERR du participant ou du conjoint. La plupart des plans pris en charge n'autorisent le transfert des options d'achat d'actions que par voie de testament et en vertu du droit successoral. Cependant, dans le cas de certains plans, une attribution peut être transférée avec le consentement du comité et si la loi le permet, ou si une ordonnance locale l'exige.
Circonstances dans lesquelles une personne n'est plus autorisée à participer	L'information détaillée présentée ci-après exclut tout renvoi à l'un des plans pris en charge destinés aux administrateurs externes étant donné qu'en vertu de ce plan, les options d'achat d'actions en cours sont maintenues conformément aux modalités habituelles du plan dans tous les scénarios de cessation anticipée des fonctions. <ul style="list-style-type: none"> • Cessation des fonctions motivée : Les options d'achat d'actions sont perdues. En général, cette règle s'applique aussi aux plans pris en charge. Dans certains plans pris en charge, toutefois, les options d'achat d'actions ne sont pas immédiatement perdues mais expirent de façon anticipée (au plus tard trois ans après le licenciement). • Cessation des fonctions non motivée : Les options d'achat d'actions expirent de manière anticipée. Les options d'achat d'actions acquises et celles qui deviennent acquises dans les 90 jours peuvent être exercées pendant ces 90 jours, après quoi, toutes les options en cours sont perdues. En général, les options d'achat d'actions octroyées aux termes des plans pris en charge et déjà acquises à la date de cessation des fonctions peuvent être exercées dans un délai de 60 jours à trois ans à compter de la date de cessation des fonctions (selon le plan). • Départ à la retraite : Les options d'achat d'actions continueront de devenir acquises normalement mais elles peuvent expirer plus tôt selon les circonstances. Toutes les options d'achat d'actions en cours aux termes des plans pris en charge qui sont maintenues après le départ à la retraite peuvent expirer de façon anticipée (selon le plan). • Démission : Les options d'achat d'actions acquises peuvent être exercées dans les 30 jours, après quoi elles sont perdues. Les options d'achat d'actions non acquises sont immédiatement perdues. Aux termes des plans pris en charge, lorsqu'elles ne sont pas perdues, les options d'achat d'actions peuvent en général être exercées dans un délai de 60 jours à trois ans à compter de la date de la démission (selon le plan). • Décès ou invalidité : Toutes les options d'achat d'actions deviennent immédiatement acquises et la période d'exercice peut être réduite selon les circonstances. Les options d'achat d'actions ne peuvent toutefois être exercées plus de trois ans après l'événement. Dans le cas des plans pris en charge, la période d'exercice varie de trois mois à trois ans. • Autres circonstances : L'administrateur du régime peut reporter une date d'expiration anticipée dans des circonstances limitées.

Modification des plans	<p>Aux termes de la procédure de modification particulière approuvée par les actionnaires de TD à l'assemblée annuelle de 2007, l'approbation des actionnaires est exigée dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> i) une augmentation du nombre d'actions réservées aux termes du plan; ii) une diminution du prix d'exercice d'une attribution en cours ou une annulation et une réémission d'une attribution à des conditions différentes ayant pour effet d'entraîner une diminution du prix d'exercice des options attribuées; iii) le report de la date d'expiration initiale d'options d'achat d'actions; iv) le rétablissement de l'admissibilité des administrateurs externes à de nouvelles attributions aux termes des plans; et v) une modification qui aurait pour effet de permettre le transfert d'une attribution à des fins autres que la planification ou le règlement normal d'une succession. <p>L'approbation est requise dans chaque cas, sauf lorsque la modification résulte d'un rajustement apporté en vertu des dispositions relatives à l'antidilution ou à la date d'expiration conditionnelle des plans. Abstraction faite de ces modifications importantes des plans, le conseil d'administration peut apporter des modifications au plan (comme des changements d'ordre administratif ou au niveau de la rédaction ou aux fins d'éclaircissement ou encore des changements découlant de la réglementation et d'autres faits nouveaux). Dans le cadre de la définition et de la modification des modalités des plans d'options d'achat d'actions de la banque le comité des ressources humaines examine et recommande au conseil d'administration d'approuver les modalités et conditions de tout nouveau plan ou de tout changement apporté aux modalités et conditions d'un plan existant. Au cours du dernier exercice, aucune modification n'a été apportée aux plans d'options d'achat d'actions.</p>
Aide financière aux participants	<p>Jusqu'à la fin de 2009, la banque offrait à tous les employés canadiens un avantage bancaire qu'ils pouvaient utiliser pour acheter des actions aux termes des plans et pour atteindre les exigences d'actionnariat. La banque n'offre plus ces prêts. Les prêts approuvés jusqu'au 31 décembre 2009 prenaient la forme de prêts à vue pour l'achat d'actions ordinaires, plafonnés au salaire de base de l'employé, à concurrence de 250 000 \$, dont le taux d'intérêt équivalait au taux de dividende des actions ordinaires établi trimestriellement, à l'avance, et dont la durée et l'amortissement sont de dix ans. Les membres de la haute direction visés n'ont pas droit de tels prêts pour acheter des actions en vertu des plans. Autrement, les prêts en vue d'acquiescer des actions ou de faciliter la levée d'options d'achat d'actions ont été consentis aux conditions du marché. Aucune aide financière n'est offerte pour la levée d'options d'achat d'actions aux termes des plans pris en charge.</p>

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 attribuées à des dirigeants admissibles au cours de chacune des six dernières années civiles.

Année	Nombre d'options d'achat d'actions attribuées	Nombre de participants
2010	1 730 612	143
2009	2 363 988	135
2008	3 332 736	315
2007	1 970 788	287
2006	1 608 032	245
2005	1 892 384	240

Au 31 décembre 2010, la performance de TD par rapport aux lignes directrices maximales prévues pour l'offre excédentaire, la dilution et le taux d'absorption s'établit comme suit (compte tenu des options converties de TD Banknorth, de Commerce Bancorp et de TSFG) :

Taux	Description	Ligne directrice	2010	2009	2008	2007	2006
Offre excédentaire	Par offre excédentaire, on entend le total des options d'achat d'actions disponibles aux fins d'émission et des options d'achat d'actions en cours, divisé par le nombre total d'actions en circulation	10 % ou moins du nombre d'actions en circulation	2,56 %	3,54 %	4,23 %	4,20 %	4,18 %
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	2,30 %	3,08 %	3,52 %	2,94 %	2,66 %
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	0,20 %	0,20 %	0,39 %	0,27 %	0,21 %

Par suite de l'acquisition de Commerce Bancorp, 19,6 millions d'options d'achat d'actions de Commerce Bancorp ont été converties en 10,8 millions d'options d'achat d'actions de la banque suivant le ratio d'échange prévu dans la convention de fusion. Conformément à la convention de fusion, la totalité des options de Commerce Bancorp sont devenues acquises à la clôture de l'acquisition. La juste valeur des options converties dont les droits étaient acquis était de 263 millions de dollars, somme qui a été comptabilisée dans le surplus d'apport et faisait partie de la contrepartie de l'acquisition.

Par suite de l'acquisition de TSFG, 2,9 millions d'options d'achat d'actions de TSFG ont été converties en 11 179 options d'achat d'actions de la banque suivant le ratio d'échange prévu dans la convention de fusion. Conformément à la convention de fusion, la totalité des options de TSFG en cours sont devenues acquises à la clôture de l'acquisition. La juste valeur des options converties dont les droits étaient acquis s'établissait à 0 \$ à la date de la conversion (le 30 septembre 2010).

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, y compris les dirigeants, et les administrateurs doivent divulguer dès que possible à leur supérieur ou, dans le cas du chef de la direction ou d'un administrateur, au conseil, tout intérêt qu'ils ont dans une opération ou un contrat important en cours ou proposé visant TD aux termes duquel ils pourraient avoir une certaine influence ou un intérêt apparent.

Les lignes directrices en matière de gouvernance de la banque renferment aussi des procédures relatives aux conflits d'intérêts des administrateurs, lesquelles sont décrites à l'annexe B — Information concernant les pratiques en matière de gouvernance 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 millions de dollars par sinistre et global pour les 12 mois se terminant le 1^{er} mai 2011. Cette couverture 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 1,8 million de dollars.

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 quatre propositions ci-après ont été faites par des porteurs d'actions ordinaires de la banque pour examen à l'assemblée. Les propositions A, B et C ont été soumises par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, et la proposition D a été soumise par M. Andrew H. Palicz, 124 Deerfield Circle S.E., Calgary (Alberta) T2J 6L8. Le conseil d'administration s'oppose à ces propositions pour les raisons indiquées après chacune d'elles.

Proposition A : Masse critique de compétences féminines au sein du conseil. Des études démontrent que les entreprises ayant une masse critique de femmes au sein de leur conseil d'administration font mieux. Respectant le fait que les institutions renouvellent la composition de leur conseil d'administration sur une période variant de 5 ans à 10 ans, il est proposé que le conseil d'administration se dote d'une politique visant à atteindre la parité au plus tard dans dix ans.

Déclaration de l'actionnaire : Voici quelques avantages concurrentiels soulignés par de nombreuses études sur la question de la présence des femmes au sein des conseils d'administration. Rappelons que toutes ces études ont démontré que les avantages augmentent avec le nombre de femmes siégeant au conseil.

- **une meilleure performance lors de crises financières** surtout si elles sont provoquées par des prises de risque excessives. Des études ont montré que le style de management des femmes diffère de celui des hommes. Notamment en matière de prise de risque, les femmes auraient tendance à être plus circonspectes et donc à prendre des décisions moins risquées et des positions plus prudentes;
- **une meilleure gouvernance** : selon une étude du *Conference Board*, des conseils avec plus d'administrateurs féminins accordent une importance accrue à l'encadrement des conflits d'intérêts, à la surveillance des risques, au contrôle financier et au maintien de bonnes relations avec les investisseurs et les autres parties prenantes de l'organisation;
- **une meilleure prise de décision** grâce à des discussions permettant de confronter des perspectives différentes. À cet égard, des études démontrent que les hommes accorderaient davantage d'importance au court terme dans leurs décisions alors que les femmes favoriseraient le long terme, ce qui génère des points de vue qui enrichissent la réflexion et étoffent la prise de décision;
- **une meilleure performance financière** : selon une étude de *McKinsey*, les entreprises, où le conseil accueille des femmes, ont en moyenne une performance supérieure à leur indice de référence en matière de rentabilité des fonds propres et de résultats d'opérations;
- **une meilleure perception auprès des investisseurs** : soulignons à cet égard que l'importance des femmes au sein des conseils d'administration fait partie des critères utilisés par le *Board Games* du *Globe and Mail* pour évaluer la performance des organisations ainsi que par *Corporate Knights* pour apprécier la performance des organisations en matière de responsabilité sociale.

Reconnaissant que le rythme de renouvellement de la composition des membres des conseils d'administration est lent et souhaitant, en tant qu'investisseurs, que la sélection des membres féminins s'effectue en respectant la charte des compétences des administrateurs, nous proposons qu'une politique de parité de représentation soit adoptée par le conseil d'administration. Ce résultat devra être atteint au plus tard dans dix ans.

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

Nous sommes fiers de la représentation des femmes au sein du conseil : cinq de nos 15 candidats aux postes d'administrateurs indépendants à la présente assemblée sont des femmes (33 %). Le plus récent membre de notre conseil, nommé en septembre 2010, est M^{me} Amy Brinkley dont les compétences, les qualités et les antécédents en tant que dirigeante responsable de la gestion des risques à l'échelle mondiale au sein de Bank of America représentent un atout inestimable pour notre conseil.

Le comité de gouvernance examine attentivement la composition du conseil chaque année, notamment sa taille, et il équilibre les facteurs comme l'âge, la répartition géographique, les compétences professionnelles et les secteurs d'activité. Le conseil doit s'assurer que les administrateurs détiennent collectivement les compétences, l'expérience et les qualités leur permettant de relever les défis auxquels la banque fait face et qu'ils forment ainsi un conseil d'administration indépendant et solide pouvant le mieux servir les intérêts à long terme des actionnaires.

Aux termes des lignes directrices en matière de gouvernance de la banque, le conseil doit tout mettre en œuvre pour promouvoir la diversité au sein du conseil, notamment l'avancement des femmes. Notre engagement envers une représentation diversifiée au sein du conseil fait en sorte que nous sommes en mesure d'intéresser les personnes les plus compétentes disponibles lorsque nous recherchons des candidats pour le conseil. Mais nous devons le faire sans toutefois perdre de vue notre principal objectif selon lequel l'ensemble du conseil doit posséder la composition idéale de compétences, d'expérience et de qualités pour servir la banque et ses actionnaires.

Par conséquent, nous ne croyons pas que l'adoption de cette proposition soit nécessaire ni qu'elle soit dans l'intérêt de la banque et de ses actionnaires.

Proposition B : Ratio d'équité. La rémunération du plus haut dirigeant devrait se justifier face aux employés qui contribuent à son succès et à celui de l'entreprise. Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique stipulant le ratio d'équité interne qu'il juge « éthiquement acceptable » et qu'il le justifie dans la circulaire de la direction.

Déclaration de l'actionnaire : Lors des assemblées générales annuelles 2010, nous avons sensibilisé les actionnaires à la différence existant entre la rémunération du plus haut dirigeant et la rémunération moyenne d'un employé. Chez les banques, cet écart variait entre 28 fois, ratio que nous jugeons raisonnable et 156 fois, ratio inacceptable.

Dans leur livre intitulé *Plaidoyer pour un nouveau capitalisme*, les auteurs, Yvan Allaire et Mihaela Firsirotu soulignent qu'il est important que « les conseils d'administration doivent assumer pleinement leur responsabilité fiduciaire en ce domaine et établir des politiques de rémunération qui soient dans l'intérêt de l'entreprise pour le long terme et non seulement pour les actionnaires à court terme. Il leur incombe de bien peser comment l'esprit de corps, la solidarité, la confiance mutuelle au sein de l'entreprise seront appuyés ou fragilisés par les politiques de rémunération de l'entreprise. Les conseils d'administration doivent se préoccuper que les formes et niveaux de rémunération pour les dirigeants ne suscitent pas une remise en question de la légitimité politique et sociale de leur entreprise en particulier et du système de libre entreprise en général. »

D'autre part, ajoutons que, étant donné que le gros de la rémunération du chef de la direction varie en fonction d'objectifs à court terme et du cours de l'action, et que ce type de rémunération récompense des prises de risque excessives et une performance à court terme, un ratio excessif est préoccupant, l'avenir de l'entreprise et l'avoir des actionnaires étant mis en danger à terme.

Au cours de la dernière année, cet aspect d'iniquité de la rémunération du plus haut dirigeant en regard de celle de ses employés a été soulevé de différentes façons :

- par le dépôt d'un projet de loi par le Sénateur Céline Hervieux-Payette proposant que le montant de la rémunération du président et chef de la direction ne puisse être supérieur à 20 fois le salaire industriel moyen par année au Canada, calculé par Statistique Canada;
- par la réforme financière américaine adoptée en juillet 2010, les entreprises seront tenues dorénavant de divulguer la rémunération médiane de leurs employés de manière à ce que les actionnaires puissent apprécier le bien-fondé de l'écart avec celle du plus haut dirigeant;
- par la publication du classement des entreprises canadiennes en matière d'investissement responsable par *Corporate Knights inc.* dans le *Globe and Mail* qui utilise le concept d'équité interne pour évaluer la performance « sociale » d'une organisation.

Il est urgent que le conseil d'administration établisse un plafond sur la rémunération globale versée à la haute direction (salaires, bonis à court terme et bonis à long terme, primes de retraite, etc.) sous forme d'un multiple de la rémunération médiane des employés.

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

Nous ne croyons pas que le ratio décrit dans la proposition offre un moyen de comparaison significatif entre la rémunération des hauts dirigeants et celle des autres employés. Le ratio proposé est grandement tributaire de la nature et de la gamme des activités exercées par la banque et du nombre relatif de dirigeants par rapport aux non-dirigeants dans chaque entreprise, ce qui, dans chaque cas, peut changer avec le temps ou être faussé par l'impartition. De plus, l'établissement d'une politique de la nature de celle décrite dans la proposition peut aussi limiter indûment la capacité de la banque à concevoir dans l'avenir un programme de rémunération des dirigeants à la fois efficace et concurrentiel.

L'engagement du personnel est essentiel au maintien à long terme de la réussite de la banque. Nous nous efforçons d'attirer des personnes compétentes en traitant les employés avec équité, en prônant la diversité et l'inclusivité et en offrant à tous les employés l'occasion de progresser et d'apporter la contribution la plus favorable pour eux et pour notre entreprise. Comme il est décrit à la page 36 de la présente circulaire, la satisfaction des employés est l'un des indicateurs de performance clés faisant l'objet d'un suivi régulier du conseil et que celui-ci prend en compte dans le cadre de l'évaluation du rendement du chef de la direction. En 2010, la banque a reçu un certain nombre de prix traduisant le grand intérêt qu'elle accorde à ses employés et a notamment été nommée un des 50 meilleurs employeurs au Canada par Aon Hewitt.

Par conséquent, compte tenu des restrictions inhérentes du ratio proposé, ainsi que des solides pratiques en matière de gouvernance de la banque et de la performance démontrée par celle-ci à l'égard de l'engagement des employés, nous sommes d'avis que l'adoption du type de politique décrite dans la proposition n'est pas nécessaire ou utile.

Proposition C : Abolition des filiales et des succursales dans les paradis fiscaux. Il est proposé que le conseil d'administration adopte une politique stipulant que la banque s'engage à se départir de toutes ses filiales et succursales dans les paradis fiscaux selon la définition de l'OCDE.

Déclaration de l'actionnaire : L'Organisation pour la coopération et le développement économique, l'OCDE, définit ainsi un paradis fiscal : c'est une entité territoriale qui applique des impôts inexistants ou insignifiants; où il y a une absence de transparence; où les pratiques administratives empêchent un véritable échange de renseignements à des fins fiscales avec les autres pays; et enfin, où l'on reconnaît comme sociétés des entités corporatives même sans activités substantielles.

Selon Statistique Canada, les investissements canadiens directs à l'étranger dans les paradis fiscaux sont passés, entre 2003 et 2008, de 94 milliards de dollars à 146 milliards de dollars. Ceci représente plus de 20% des investissements canadiens à l'étranger

faits par des particuliers ou des sociétés. Cette problématique n'est pas nouvelle. Déjà en 2002, la Vérificatrice générale s'inquiétait de l'érosion de l'assiette fiscale en raison des centaines de millions de dollars de revenus transférés dans les paradis fiscaux pour éviter le paiement d'impôt au Canada.

Cette problématique préoccupe le MÉDAC depuis plusieurs années et l'a conduit en 2005 à déposer une proposition d'actionnaire demandant la fermeture des paradis fiscaux.

Considérant que la notion même de paradis fiscal fait référence à la possibilité d'éviter taxes et impôts de sa juridiction d'origine, en opposition directe aux principes de solidarité, de justice et de redistribution;

Considérant que les banques tirent parti des paradis fiscaux tant par les activités de centres bancaires extraterritoriaux (*offshore*) au service de leurs clients que par leur capacité à y conserver une part de leurs bénéfices;

Considérant que les banques canadiennes et leurs clients doivent payer leur juste part du financement des services publics dont ils bénéficient directement et indirectement, notamment en pouvant compter sur une main-d'œuvre bien formée et en santé;

Considérant que l'une des causes de la dernière crise financière est une éthique d'investissement déficiente;

Considérant que les centres bancaires *offshore* ont facilité la création de nombreux fonds de placement là où la réglementation est déficiente et la taxation quasi inexistante; et qu'il est prouvé que la crise financière a été rendue possible et amplifiée par de nouvelles formes d'instruments financiers complexes et de produits dérivés largement détenus par ces fonds;

Considérant que les produits financiers complexes peuvent avoir des caractéristiques menant à une instabilité financière, et, par conséquent, ces produits doivent faire l'objet d'une réglementation serrée et de normes de gouvernance absentes de paradis fiscaux;

Considérant que les banques canadiennes jouissent d'une situation concurrentielle spéciale et d'un statut privilégié, tant auprès de la Banque du Canada que du ministère des Finances;

il est impérieux que les banques canadiennes cessent leurs opérations dans les paradis fiscaux et s'en retirent dans les plus brefs délais.

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

La banque est une entreprise d'envergure mondiale dont les filiales exercent des activités dans de nombreux territoires dans le monde. Nous estimons que les activités internationales de la banque sont importantes pour le succès de celle-ci. La banque est assujettie et se conforme aux différentes réglementations fiscales de chacun de ces territoires ainsi que du Canada. Certains territoires imposent un taux plus élevé et d'autres, un taux moins élevé que ceux en vigueur au Canada. Nous fournissons aux autorités fiscales canadiennes une information considérable sur nos activités internationales. En fait, le bénéfice réalisé dans certains territoires étrangers fait l'objet d'un impôt supplémentaire au Canada.

Compte tenu des multiples niveaux de réglementation et de supervision et de notre propre Code de conduite et d'éthique professionnelle à l'égard des relations d'affaires, il convient et il est dans l'intérêt de nos actionnaires d'exercer nos activités dans certains territoires où les taux d'imposition sont moins élevés. Nous croyons que la banque devrait poursuivre son objectif de faire progresser la valeur pour ses actionnaires en bâtissant une entreprise internationale qui possède des filiales dans le plus grand nombre de territoires lui permettant de réaliser cet objectif.

Le MÉDAC a aussi présenté une proposition portant sur la comparaison de la rémunération avec les pairs mais a consenti à la retirer à l'issue de discussions avec la banque et compte tenu de l'information supplémentaire présentée par la banque à cet égard dans la circulaire de cette année. Plus précisément, la banque a ajouté l'information nouvelle suivante sur la comparaison avec des sociétés de référence, laquelle fournit davantage de contexte sur le groupe de référence utilisé et répond aux questions soulevées par la proposition du MÉDAC :

- Communication des critères pertinents relatifs à l'envergure pour chaque société de référence, notamment l'actif, le bénéfice et la capitalisation boursière.
- Communication des résultats de TD et du rang qu'elle occupe parmi son groupe de référence quant aux mesures de la performance relative prises en compte dans le cadre du plan de rémunération des dirigeants.

La banque remercie le MÉDAC pour ses efforts incessants en vue de promouvoir une bonne gouvernance. La banque réaffirme son engagement à être un chef de file de la gouvernance et à améliorer constamment ses principes et pratiques en matière de gouvernance, y compris en ce qui concerne l'information présentée dans sa circulaire de procuration.

Proposition D : Actionariat des administrateurs. IL EST RÉSOLU que tous les administrateurs indépendants siégeant au conseil d'administration du Groupe financier Banque TD soient tenus de maintenir le niveau d'actionariat qui leur est imposé pendant qu'ils sont membres du conseil pendant au moins deux ans après leur démission ou départ à la retraite respectif du conseil ou de sa présidence.

Déclaration de l'actionnaire : Les exigences d'actionnariat visant les hauts dirigeants de la Banque TD sont décrites de la manière suivante au haut de la page 28 de la circulaire de procuration de la direction de la Banque TD pour son assemblée annuelle de 2010 :

« Les exigences d'actionnariat de la banque visent à rapprocher les intérêts des dirigeants de la banque et ceux des actionnaires et elles sont parmi les plus élevées du marché canadien. Le chef de la direction est tenu de continuer de remplir l'exigence d'actionnariat pendant deux ans après son départ à la retraite et pendant un an après sa démission. Les dirigeants qui occupent un poste de vice-président à la direction ou une fonction de niveau supérieure doivent continuer de remplir leur exigence d'actionnariat pendant encore un an après leur départ à la retraite et pendant six mois après leur démission. Cette exigence permet de faire en sorte que les dirigeants veillent à trouver une relève compétente et à ce que la banque soit en mesure de continuer de faire progresser la valeur à long terme pour les actionnaires après leur départ. »

Les membres du conseil indépendant de la Banque TD jouent en matière de gouvernance un rôle au moins aussi important que celui des hauts dirigeants en ce qui a trait à sa gestion. Compte tenu de l'importance que revêt une bonne gouvernance à l'égard du succès à long terme de la Banque TD, ceux qui ont le privilège de servir comme administrateurs indépendants au sein de son conseil devraient se voir imposer une exigence d'actionnariat après leur départ qui soit au moins aussi stricte que celle dont font l'objet les hauts dirigeants.

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

Dans le cadre de sa politique générale, la banque estime opportun que les administrateurs détiennent une participation importante dans la banque, ce qui leur permet de rapprocher leurs intérêts de ceux des autres actionnaires. Notre démarche actuelle en matière de rémunération des dirigeants est conforme aux recommandations de la Coalition canadienne pour une saine gestion des entreprises.

La banque permet aux administrateurs d'acquérir une participation sous forme d'unités d'actions différées (UAD). En vertu des lois fiscales canadiennes et américaines, l'impôt sur le revenu est différé jusqu'à ce que le revenu soit réellement constaté. Ce report ne serait pas accessible si les UAD devaient être détenues pendant deux ans après le départ à la retraite de l'administrateur. Les UAD sont un élément important du plan de rémunération des administrateurs de la banque et facilitent l'atteinte des exigences d'actionnariat de la banque par les administrateurs. L'adoption de la politique proposée empêcherait l'administrateur d'atteindre ces exigences en choisissant de recevoir sa rémunération sous forme d'UAD. De plus, les administrateurs n'ont pas le droit de recevoir des options et, par conséquent, contrairement aux dirigeants, les administrateurs ne peuvent acquérir des actions de la banque au moyen de l'exercice d'options. Ainsi, la politique proposée pourrait limiter notre choix de candidats administrateurs qualifiés à ceux ayant la capacité financière personnelle d'atteindre les exigences d'actionnariat au moyen de l'achat d'actions de la banque.

Une des raisons pour lesquelles les dirigeants sont tenus de continuer de détenir des actions pendant un certain temps après leur départ vise à faire en sorte que ceux-ci accordent de l'importance à une relève compétente. Même si la relève des dirigeants est sans aucun doute une des responsabilités des administrateurs, il s'agit d'un processus en cours pendant toute la durée du mandat des administrateurs. Contrairement aux dirigeants, ce processus n'est pas expressément lié au moment du départ à la retraite des administrateurs.

De plus, l'âge auquel les administrateurs prennent leur retraite du conseil est généralement beaucoup plus élevé que celui auquel le chef de la direction et les autres principaux hauts dirigeants le font. Cet âge peut correspondre à celui auquel une limitation importante de la capacité de gérer un actif financier important influencerait vraisemblablement, dans certains cas, la décision d'un administrateur d'accepter ou de continuer de siéger à notre conseil.

Compte tenu de ces éléments, et du fait que la politique proposée n'est pas conforme à la pratique au sein du marché, le conseil est d'avis que cette politique n'est pas nécessaire et que l'adoption de la politique proposée limiterait vraisemblablement sa capacité de recruter et de maintenir en fonction certaines personnes qualifiées et expérimentées qui pourraient contribuer à la réussite de la banque.

NEI Investments du 500 — 1111 West Georgia Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6E 4T6 a déposé une proposition d'actionnaire portant sur la divulgation des objectifs de rémunération. À l'issue de discussions avec la banque relativement aux pratiques de rémunération de celle-ci, NEI a convenu de retirer sa proposition.

En qualité de sous-conseiller des Fonds IA Clarington Inhance SIR et au nom de deux des fonds, Vancity Investment Management Ltd. du 300-900 West Hastings Street, Vancouver (Colombie-Britannique) V6C 1E5 a déposé une proposition d'actionnaire demandant à la banque d'émettre aux actionnaires un rapport portant sur les défis et les obstacles liés à la mise en œuvre d'une politique exigeant des clients d'obtenir un consentement libre, préalable et éclairé dans le cas où les projets de clients pourraient avoir une incidence défavorable sur les droits et réclamations des autochtones. À l'issue de discussions avec la banque relativement aux politiques et pratiques de celle-ci, Vancity a accepté de retirer sa proposition.

ANNEXE B

INFORMATION CONCERNANT LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Le conseil d'administration et la direction de la banque estiment que de saines pratiques en matière de gouvernance contribuent à la gestion efficace de la banque et à la réalisation de ses plans et objectifs stratégiques et opérationnels. Les politiques et les pratiques en matière de gouvernance du conseil sont conformes à l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les lignes directrices des ACVM) et sont axées sur les responsabilités du conseil envers les actionnaires de la banque et sur la création de valeur à long terme pour les actionnaires. Ces politiques et pratiques tiennent compte des règles de la Bourse de Toronto. Comme la banque est régie par le Bureau du surintendant des institutions financières du Canada (« BSIF »), ces politiques et ces pratiques sont également conformes aux Lignes directrices sur la gouvernance du BSIF. Enfin, ces politiques et ces pratiques tiennent compte des règles du New York Stock Exchange (« NYSE ») et de la Securities and Exchange Commission des États-Unis, même si elles ne s'appliquent pas toutes directement à la banque. Le cadre de gouvernance comprend les chartes et principales responsabilités du conseil et de ses comités ainsi qu'un ensemble de lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise publiées sur le site Web de la banque au www.td.com/francais/gouvernance/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 leur président et du président du conseil. Le comité de gouvernance examine chaque année les présentes pratiques en matière de gouvernance et les soumet au conseil pour qu'il les examine et les approuve.

Conseil d'administration

L'information concernant les candidats aux postes d'administrateurs, comme les conseils d'autres sociétés ouvertes auxquels ils siègent et leur relevé de présence aux réunions du conseil et des comités de la banque au cours de l'exercice 2010, figure à la rubrique Candidats aux postes d'administrateurs 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. Cela signifie qu'une grande majorité des membres du conseil et tous les membres des comités ne font pas partie de la direction et qu'ils n'ont pas de lien avec la banque qui ferait en sorte qu'ils lui sont personnellement redevables et ne peuvent exercer leur jugement en toute indépendance. À l'heure actuelle, la grande majorité de nos administrateurs sont indépendants. Des 16 candidats proposés à l'élection, 15 candidats, ou 94 %, sont « indépendants » au sens de la Politique en matière d'indépendance des administrateurs de la banque (accessible à l'adresse www.td.com/francais/gouvernance/director.pdf) et des lignes directrices des ACVM, et ne sont pas « membres du groupe » de la banque au sens de la Loi sur les banques.

Chacun des membres du comité de vérification répond aux autres critères d'indépendance prévus dans notre politique et la législation applicable. En raison de ses fonctions, M. W. Edmund Clark, président et chef de la direction du Groupe, Groupe Banque TD, n'est pas considéré comme « indépendant » au sens de notre politique et des lignes directrices des ACVM, et est « membre 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 et a délégué au comité de gouvernance les responsabilités suivantes :

- élaborer et recommander au conseil des critères d'indépendance pour les administrateurs;
- revoir la politique au moins chaque année, notamment quant à la pertinence de ces critères; et
- évaluer l'indépendance des administrateurs chaque année.

Comment déterminer si un administrateur est indépendant

Les administrateurs doivent répondre à des questionnaires détaillés sur leur situation personnelle. Les administrateurs qui ont une relation importante avec la banque, et les administrateurs membres de la direction, ne sont pas considérés comme des administrateurs indépendants au sens de la Politique. Afin de déterminer si un administrateur a une relation importante avec la banque, le comité de gouvernance considère la nature et l'importance des liens de l'administrateur avec la banque. Les relations avec les services d'impartition et de consultation, et les services juridiques, comptables et financiers sont examinées de près. Le comité tient également compte 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. Le comité se demande ensuite si l'on peut raisonnablement s'attendre à ce que l'administrateur soit objectif 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 prend aussi en considération les critères d'indépendance des administrateurs qui s'appliquent uniquement aux émetteurs nationaux américains inscrits à la cote du NYSE. À l'exception de M. Clark, tous les candidats aux postes d'administrateurs actuels sont considérés comme indépendants au sens des critères du NYSE s'ils s'appliquaient à la banque.

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

- Le conseil et chacun des comités peuvent se réunir à tout moment à huis clos sans les membres de la direction. Un moment est réservé à cette fin à l'ordre du jour de chaque réunion du conseil et d'un comité. Au cours de l'exercice 2010, 54 séances à huis clos ont été tenues.

- Le conseil et chaque comité peuvent 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 non membres de la direction sont tenus d'acquiescer, dans un délai déterminé, une participation dont la valeur correspond à au moins six fois leur rémunération annuelle respective.

Les membres du conseil comprennent que l'indépendance exige également 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 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/chaire.jsp. Le président du conseil doit être un administrateur indépendant et, tel qu'il est indiqué ci-dessus, il est nommé 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 du comité de gouvernance, il préside l'assemblée annuelle des actionnaires et il est membre du comité des ressources humaines.

Depuis le 1^{er} janvier 2011, le président du conseil de la banque est M. Brian M. Levitt. La fonction de président du conseil était occupée auparavant par M. John M. Thompson. Pour de plus amples renseignements sur M. Levitt, se reporter au tableau pertinent à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » dans la présente circulaire ou sur le site Web de la banque au www.td.com/francais/governance/chaire.jsp.

Assemblées 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 alors candidats à l'élection ont assisté à l'assemblée annuelle.

Mandat du conseil

La responsabilité du conseil consiste à rehausser la valeur à long terme de la banque pour ses actionnaires. Nos employés, directeurs et dirigeants mettent en œuvre la stratégie de la banque, sous la direction du chef de la direction et la supervision du conseil d'administration. 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. Cela comprend la prise en compte 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 gestion 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 stratégie 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 vers la réalisation de ces 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 un exemplaire rapidement et sans frais sur demande adressée au Service des relations avec les actionnaires de la manière indiquée à la quatrième page de couverture de la présente circulaire.

En vertu 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 dans sa charte, le conseil doit s'assurer qu'il existe un système de contrepois suffisant aux pouvoirs de la direction. À cette fin, 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 nos portefeuilles de titres, de dépenses en immobilisations, de risque d'exploitation, de rémunération de la direction, de risque d'opération/de marché 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 les grands projets d'impartition. Enfin, le conseil

a 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

Le conseil est chargé de surveiller l'exécution et le respect de la stratégie et des objectifs fondamentaux de la banque. Cette responsabilité nécessite notamment l'adoption d'un processus de planification stratégique et l'examen et l'approbation de manière continue des plans et des solutions de rechange stratégiques qui sont présentés par la direction. Le conseil évalue les principales occasions qui s'offrent à la banque et l'incidence en matière de risque de toute décision stratégique envisagée, notamment la question de savoir si une décision stratégique est conforme à la tolérance au risque de l'entreprise approuvée par la banque, y compris pour les unités d'exploitation; elle supervise la mise en œuvre des plans stratégiques; et elle surveille les résultats par rapport aux plans.

Principaux risques

Le comité du risque du conseil repère et surveille les principaux risques de la banque et en évalue 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 sous la rubrique Gestion des risques dans le rapport de gestion 2010 de la banque.

Responsabilité de l'entreprise

La politique de la banque en matière de gouvernance et de responsabilité de l'entreprise est plus amplement décrite à la rubrique Énoncés des pratiques de gouvernance du message du président du conseil d'administration dans le rapport annuel en ligne 2010 de la banque, lequel est accessible sur notre site Web au <http://www.td.com/francais/ar2010/index.jsp> et dans notre Rapport sur les responsabilités le plus récent accessible sur notre site Web au www.td.com/francais/responsabilite.

Planification de la relève

Le conseil et son comité des ressources humaines s'occupent de la planification de la relève pour le chef de la direction et s'assurent qu'un plan de relève est en place pour tous les autres postes de direction clés. Cela comprend la désignation de candidats éventuels et l'établissement de plans de formation pour le chef de la direction; et le développement des connaissances de la direction à la faveur d'une évaluation rigoureuse des candidats à d'autres postes de cadres supérieurs.

Politique en matière de communication

Le comité de gouvernance est notamment chargé de s'assurer que la banque communique efficacement et de façon à la fois proactive et responsable avec ses actionnaires, les autres parties intéressées et le public. 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, portant sur la politique en matière de communication, la structure et le fonctionnement des contrôles et procédures de communication connexes et de tout problème de communication de l'information pouvant être survenu au cours de la dernière année. Une copie de la politique peut être consultée sur le site Web de la banque au www.td.com/francais/governance/other_policies.jsp.

Le conseil ou un comité du conseil supervise les communications avec les actionnaires et les autres parties intéressées. Cela comprend l'examen et/ou l'approbation des documents d'information clés, comme les états financiers annuels et trimestriels, le rapport annuel, la notice annuelle et la circulaire de procuration de la direction. Le comité de gouvernance reçoit un rapport annuel portant sur les réactions des actionnaires à la grandeur de l'entreprise, dans lequel l'accent est mis principalement sur les petits actionnaires.

Contrôles internes

Le rapport de la direction sur les contrôles internes à l'égard de l'information financière et de l'information connexe figure sous la rubrique Normes et conventions comptables – Contrôles et procédures du rapport de gestion 2010 de la banque.

Élaboration de la politique de la banque en matière de gouvernance

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. Le conseil 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 surveille également l'efficacité des pratiques de gouvernance de la banque et approuve les modifications nécessaires, s'il y a lieu. Le comité de gouvernance se tient au fait des dernières exigences, tendances et notes d'orientation réglementaires en matière de gouvernance et informe au besoin le conseil des nouveaux développements en matière de gouvernance. La structure de la politique de la banque en matière de gouvernance est fondée sur les lignes directrices en matière de gouvernance recommandées par le comité de gouvernance, avec les chartes et principales responsabilités du conseil et de ses comités.

Mesures pour la réception des commentaires et observations des parties intéressées

Le comité de vérification surveille l'application du programme 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. Les employés peuvent aussi utiliser cette voie de communication pour faire part de leurs préoccupations en matière d'éthique commerciale ou de conduite personnelle, d'intégrité et de professionnalisme. Le programme est plus

amplement décrit sur le site Web de la banque au www.td.com/francais/governance/whistleblower.jsp. De plus, la direction et le comité de gouvernance étudient attentivement les propositions et commentaires des actionnaires et permettent aux actionnaires de communiquer régulièrement avec eux. Toutes ces suggestions et observations permettent à la banque de mieux se situer et d'encadrer ses futures pratiques de gouvernance.

Chaque année, les actionnaires peuvent voter pour ou contre une résolution consultative non exécutoire portant sur la démarche adoptée à l'égard de la rémunération de la haute direction présentée dans les sections Rapport du comité des ressources humaines et Démarche en matière de rémunération de la présente circulaire. Étant donné qu'il s'agit d'un vote consultatif, la résolution est non exécutoire. Toutefois, le comité des ressources humaines et le conseil tiendront compte des résultats du vote, s'ils jugent à propos de le faire, dans le cadre de l'examen des politiques, procédures et décisions en matière de rémunération future.

Les actionnaires peuvent communiquer directement, par écrit, avec les administrateurs indépendants par l'intermédiaire du président du conseil (dont les coordonnées figurent à la quatrième page de couverture de la présente circulaire).

Descriptions de postes

Le comité de gouvernance revoit chaque année une description de poste écrite pour les administrateurs approuvée par le conseil et recommande des modifications au conseil, s'il y a lieu. Le conseil a également approuvé les chartes du président du conseil et des présidents des comités du conseil. Ces documents peuvent être consultés sur notre site Web au www.td.com/francais/governance/charters.jsp.

Le comité des ressources humaines a élaboré une description de poste écrite pour le chef de la direction, qu'il approuve et examine chaque année. Le comité étudie également annuellement les buts et objectifs d'entreprise du chef de la direction, notamment les indicateurs de performance et principaux jalons pertinents pour sa rémunération. Le conseil approuve ces buts et ces objectifs à la recommandation du comité.

Orientation et formation continue

Orientation

Le comité de gouvernance supervise l'élaboration et contrôle l'efficacité d'un programme d'orientation pour les nouveaux administrateurs. Ce programme comprend des séances de formation complète destinées à guider les nouveaux administrateurs. Dans le cadre de ces séances, le chef de la direction et les autres membres de l'équipe de direction présentent de l'information sur la gestion de la banque, ses principales activités, son orientation stratégique, ses ressources humaines, sa technologie de l'information, son cadre législatif, les responsabilités des administrateurs et ses principales questions ainsi que sur les principaux risques auxquels nous sommes exposés et répondent aux questions à cet égard. Le programme comprend aussi une rencontre en tête à tête avec le président du conseil. Tous les nouveaux administrateurs reçoivent un manuel d'orientation de l'administrateur qui est adapté aux besoins et au secteur d'intérêt de chaque administrateur, en fonction du ou des comités dont l'administrateur devient membre. Les documents de référence utilisés pour l'orientation des administrateurs contiennent ce qui suit :

- les principales politiques en matière de gouvernance et les documents d'information publique de la banque, y compris ses lignes directrices en matière de gouvernance et les chartes du conseil et des comités;
- de l'information relative au processus d'évaluation du conseil, de ses comités et de leurs présidents et de chacun des administrateurs;
- les procès-verbaux des réunions du conseil tenues l'année précédente;
- les procès-verbaux des réunions tenues l'année précédente par le ou les comités dont l'administrateur fera partie;
- les politiques et procédures importantes de la banque, y compris sa Politique en matière de communication de l'information et son Code de conduite et d'éthique professionnel; et
- des organigrammes et d'autres documents d'orientation de l'entreprise, y compris les états financiers et l'information relative à la réglementation.

De plus, pendant les premières réunions auxquelles assiste un nouvel administrateur, celui-ci est jumelé à un administrateur d'expérience qui répondra à ses questions et lui fournira de l'information contextuelle lui permettant de mieux comprendre les documents, les exposés et les processus. Les nouveaux administrateurs sont aussi invités à visiter des emplacements (p. ex., succursales, centres d'opérations, parquets).

Formation continue

Le comité de gouvernance veille à la formation continue des administrateurs et fait office de centre de ressources pour la formation continue des administrateurs quant à leurs fonctions et responsabilités et veille aussi 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, périodiquement, dans des domaines particuliers afin d'aider les administrateurs à s'acquitter de leurs obligations. Au cours de l'année dernière, le conseil a participé à des séances « approfondies » portant sur des aspects précis des activités et de la stratégie d'ensemble de la banque; les Normes internationales d'information financière; les activités de la société (y compris les technologies de l'information) et les activités bancaires canadiennes de TD Canada Trust. Le conseil a aussi pris part à une séance portant sur la stratégie d'une durée de deux jours tenue à l'extérieur et a reçu des exposés de conseillers externes, de membres de la direction, de représentants d'organismes de réglementation et d'analystes. Chaque séance approfondie comprend un élément de formation générale et sert de contexte aux fins de discussions (p. ex. l'industrie, les concurrents, les tendances ainsi que les risques et les occasions d'affaires). Les administrateurs ont libre accès aux membres de la direction de la banque afin de comprendre les activités de la banque et de se tenir à jour à cet égard et à quelque autre fin susceptible de les aider à s'acquitter de leurs responsabilités.

De plus, les administrateurs sont sondés sur des sujets précis, les tendances ou les meilleures pratiques utiles pour le conseil en général ou pour un comité en particulier et qu'ils souhaiteraient approfondir. Au cours de la dernière année, la direction et, dans certains cas, des tiers indépendants, ont fait des exposés au conseil ou à ses comités sur les questions suivantes : les résultats d'une évaluation des facteurs de stress à la grandeur de l'entreprise; l'intégration des entreprises de TD aux États-Unis; des mises à jour portant sur les pratiques de la banque en matière de gouvernance, de contrôle et de gestion des risques réalisées par une tierce partie indépendante; la planification stratégique à la grandeur de l'entreprise; la tolérance au risque de la banque; la planification de la relève des dirigeants; la gouvernance des filiales américaines; la lutte contre le blanchiment d'argent; le risque lié aux emprunteurs souverains européens; la gouvernance de juste valeur; un aperçu du prix des options d'achat d'actions, y compris le mode d'évaluation; la gestion des capitaux; et le contexte américain en matière de réglementation. La banque a aussi organisé plusieurs sessions interactives entre les administrateurs et diverses entreprises de la banque dans le but de présenter la prochaine génération des meilleures compétences et pour approfondir la compréhension qu'a le conseil de nos activités. Dans le cadre des sessions interactives, certains administrateurs ont reçu des exposés individuels portant sur les médias sociaux. De plus, le conseiller en rémunération indépendant du comité des ressources humaines, Frederic W. Cook & Co., Inc., a analysé les faits nouveaux survenus au chapitre de la rémunération des dirigeants et de la gouvernance.

Les administrateurs ont eu l'occasion de rencontrer d'autres membres de la haute direction dans le cadre de la participation au programme Bâtir pour l'avenir de la banque, un programme de perfectionnement du leadership à l'intention des dirigeants. Les administrateurs ont aussi reçu des rapports périodiques résumant les faits nouveaux importants relatifs à la réglementation et les questions de gouvernance d'intérêt général, ainsi que des bulletins de nouvelles des employés abordant différents sujets. En outre, tous les administrateurs sont devenus membres de l'Institut des administrateurs de sociétés (ICD), ce qui leur donne accès aux publications et aux événements de l'ICD afin de perfectionner leurs connaissances à l'égard des responsabilités des administrateurs et des tendances actuelles en matière de gouvernance.

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 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.

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

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 ou des opérations quotidiennes des succursales. Le code a été déposé auprès des 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/gouvernance/code_ethicsF.pdf ou en communiquant avec le Service des relations avec les actionnaires TD à l'adresse indiquée à la quatrième page de couverture de la présente circulaire.

Le code définit les normes qui gouvernent la manière dont les administrateurs et les employés interagissent et traitent leurs collègues, les actionnaires, les clients, les fournisseurs et les concurrents de la banque et les collectivités au sein desquelles elle se trouve. Dans le respect de ces normes, la banque s'attend à ce que les administrateurs et les employés fassent preuve de jugement et soient tenus de rendre compte de leurs actes. Le respect du code est intégré au contrat de travail que les employés concluent avec la banque. Tous les administrateurs et les 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 le comité de vérification est chargé de surveiller si le code est respecté. La conformité avec le code fait l'objet d'une surveillance de la part de la direction et les préoccupations importantes découlant du code sont transmises au comité de vérification par la vérification interne. Le comité de vérification remet au chef du contentieux un rapport annuel portant sur le processus d'attestation confirmant la conformité avec le code. Ce rapport comporte également un résumé des violations en vertu du code ainsi que des sanctions disciplinaires prises. Le code indique le nom des différentes personnes ressources avec qui communiquer à l'interne sous la rubrique « Mesures pour la réception des commentaires et observations des parties intéressées » plus haut et les employés sont encouragés à signaler toutes les violations du code qu'ils soupçonnent. Les employés qui pourraient ne pas être à l'aise à l'idée d'utiliser ces voies de communication internes peuvent avoir recours à la ligne de dénonciation de TD comme il est décrit sous la rubrique Mesures pour la réception des commentaires et observations des parties intéressées présentée plus haut. Le comité de vérification est chargé de veiller à ce que les questions ou les plaintes soient résolues de manière satisfaisante.

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. Certains dirigeants (notamment les membres de la haute

direction visés indiqués dans le « Tableau sommaire de la rémunération » de la page 41 de la présente circulaire) doivent faire approuver au préalable toute opération sur des titres par des responsables de la conformité de la banque. Les responsables de la conformité de la banque ont aussi accès aux registres des comptes d'opérations de TD dans lesquels ces personnes détiennent des titres. Les opérations sur des titres de la banque sont restreintes au cours de « périodes de restriction de la négociation » qui couvrent la période où les résultats financiers de la banque sont compilés, mais n'ont pas encore été rendus publics. Conformément à la législation, les initiés assujettis doivent déposer des déclarations d'initiés par Internet sur le Système électronique de déclaration des initiés (SEDI). Les membres de la haute direction visés 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

Les administrateurs ne sont pas éligibles si un conflit d'intérêts potentiel ou réel risque de nuire à l'exercice de leurs fonctions à titre d'administrateur, par exemple, s'ils détiennent une participation importante dans une entité exerçant des activités en concurrence directe avec les activités principales de la banque. Les administrateurs sont tenus de 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.

C'est à l'administrateur qu'il incombe de remettre un rapport au comité de gouvernance chaque fois qu'il existe ou pourrait exister un conflit d'intérêts l'opposant à la banque, et le comité peut obtenir des renseignements supplémentaires s'il le juge à propos. Le comité établira 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 que ce conflit n'est pas insoluble (l'administrateur pouvant, par exemple, s'abstenir de participer à certaines délibérations du conseil), l'administrateur reste éligible au conseil. Le comité de gouvernance suit toutefois de près l'évolution du conflit. Si un conflit devient incompatible avec les fonctions d'un administrateur, l'administrateur doit remettre sa démission.

Sélection des candidats au conseil d'administration

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 propre 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, le conseil choisit des candidats qui seront en mesure de représenter efficacement la banque là où elle exerce son activité, tant à l'échelle nationale qu'internationale, et qui possèdent une formation, des connaissances et des réalisations 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, établit 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 surveille les questions de relève et de composition du conseil et des comités, notamment les besoins futurs en matière de recrutement d'administrateurs. Il évalue régulièrement les compétences et les aptitudes des administrateurs compte tenu des occasions d'affaires et des risques auxquels la banque est exposée. 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. Pour ce faire, il évalue 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 est également prise en compte dans le processus de sélection. 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 comité de gouvernance recommande le nombre exact d'administrateurs qui est ensuite établi par voie de résolution des administrateurs avant chaque assemblée annuelle des actionnaires. 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, c'est-à-dire maintenir sa taille à un nombre suffisamment bas pour permettre des délibérations efficaces et assurer 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/gouvernance/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 en cas de vacances éventuelles au sein du conseil entre les assemblées annuelles.

Le comité de gouvernance trouve des candidats pouvant devenir membres du conseil. À cet effet, il peut demander des suggestions aux autres administrateurs et membres de la direction et, à l'occasion, il peut retenir les services de conseillers indépendants chargés de l'aider dans ses recherches. Le chef de la direction et certains autres administrateurs prennent part à tout processus d'entrevue qui peut avoir lieu. Le comité de gouvernance est toujours à l'affût de candidats possibles, même s'il n'y a aucune vacance à combler au conseil et tient à jour une liste de candidats sans cesse mise à jour qui peut lui servir au besoin.

Mandat limité

Le conseil estime qu'il devrait maintenir un équilibre entre l'expérience et la formation, d'une part, et le besoin de changement et d'idées nouvelles, d'autre 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 du respect des autres exigences des lignes directrices en matière de gouvernance de la banque. Dans certains cas, et sur la recommandation du comité de gouvernance, le conseil peut prolonger le mandat initial de dix ans d'un administrateur de cinq autres années, pour un mandat 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 imposées au mandat ont pris effet à la date d'entrée en vigueur 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 de la retraite de 70 ans avant d'avoir exercé son mandat de dix ans, le conseil peut décider 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, selon la première de ces éventualités à survenir. Cette décision est toujours conditionnelle à un excellent rendement annuel, à la réélection annuelle par les actionnaires et au respect des exigences prévues dans les lignes directrices en matière de gouvernance de la banque.

Politique en matière de majorité

Si un candidat, à l'occasion d'une élection où le nombre de candidats correspond au nombre de postes à pourvoir, obtient un nombre supérieur d'abstentions de vote que de voix exprimées en faveur de son élection, il doit immédiatement remettre sa démission au président du conseil. Cette démission prend effet dès qu'elle est acceptée par le conseil. Le comité de gouvernance examine sans délai l'offre de démission de l'administrateur et recommande au conseil de l'accepter ou de la refuser. Avant de formuler ses recommandations, le comité de gouvernance évalue le meilleur intérêt de la banque et de ses actionnaires et tient compte d'un certain nombre de facteurs, notamment : des solutions de rechange pour remédier à la cause sous-jacente aux abstentions, les compétences et particularités des administrateurs et la gamme des compétences et des particularités des membres du conseil et la possibilité que cette démission empêche la banque de se conformer à quelque exigence en matière de réglementation ou d'inscription applicable. Le conseil dispose de 90 jours pour prendre une décision finale et l'annoncer publiquement par voie d'un communiqué de presse. L'administrateur ne participe pas 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, passe en revue la rémunération des administrateurs et veille à ce qu'elle soit concurrentielle sur le marché et à ce qu'elle concilie les intérêts des administrateurs et des actionnaires. Le conseil établit la pertinence et fixe le mode de la rémunération des administrateurs en fonction des recommandations formulées par le comité de gouvernance. De plus amples renseignements sont donnés sur la rémunération des administrateurs dans la présente circulaire, à la rubrique « Rémunération des administrateurs ».

Rémunération de la direction

Le comité des ressources humaines, également composé exclusivement d'administrateurs indépendants, supervise le programme de rémunération de la direction. La stratégie de la banque en ce qui a trait à la rémunération vise à intéresser, maintenir en fonction et motiver des dirigeants très performants dans le but de créer une valeur durable pour les actionnaires à long terme. Pour atteindre cet objectif, le programme de rémunération des dirigeants repose sur les principes indiqués ci-dessous et plus amplement décrits à la rubrique « Démarche en matière de rémunération » de la présente circulaire :

- conformité avec la stratégie de la banque au chapitre des activités et des compétences,
- gestion efficace des risques,
- rapprochement avec les intérêts des actionnaires,
- bonne gouvernance,
- rémunération en fonction de la performance, et
- rémunération concurrentielle.

Le comité des ressources humaines, de concert avec le conseiller indépendant du comité, examine et approuve (ou recommande au conseil d'approuver) le salaire, l'intéressement annuel en espèces et les attributions aux termes de la rémunération à base de titres de participation de certains hauts dirigeants. Ces dirigeants sont, notamment, les membres de la haute direction visés qui figurent dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 41 de la présente circulaire, toutes les personnes qui relèvent directement du chef de la direction et les 50 employés les mieux rémunérés à la grandeur de l'organisation. Le comité approuve

aussi le total des attributions aux termes de la rémunération prévue par tous les plans de rémunération et à base de titres de participation des dirigeants, y compris le plan de rémunération en fonction de la performance pour les employés de Valeurs Mobilières TD et il exerce une fonction de supervision de la rémunération pour tous les plans de rémunération des employés importants. Le comité examine l'information financière relative à la rémunération des membres de la haute direction qui figure dans la présente circulaire avant que le conseil ne l'approuve et ne la rende publique. Pour appuyer notre objectif visant à faire en sorte que nous devenions un chef de file sur le marché en matière de gouvernance, nous avons adopté certaines pratiques et certains procédés qui sont en accord avec les meilleures pratiques :

- des processus officiels visant à faire en sorte que le risque soit correctement pris en considération dans les plans de rémunération;
- à la fin de l'exercice, le chef de la gestion des risques présente au comité du risque et au comité des ressources humaines un tableau de pointage des risques à la grandeur de l'entreprise visant à permettre un examen pertinent du risque au moment d'établir la rémunération devant être versée;
- tous les changements apportés à la structure des principaux plans de rémunération doivent être examinés et approuvés par le chef de la gestion des risques afin de faire en sorte que la structure en question n'incite pas à la prise de risques qui sont supérieurs à ceux que la banque peut tolérer;
- les premiers vice-présidents et les personnes qui occupent des fonctions de niveau supérieur, ainsi que tous les employés de Valeurs Mobilières TD, sont évalués au moyen d'un tableau de pointage des comportements en matière de gouvernance, de contrôle et de gestion des risques. Les résultats indiqués dans le tableau de pointage sont pris en considération lorsque les décisions de fin d'exercice sont prises en matière de rémunération et de rendement;
- un rajustement en fonction des risques apporté aux plans d'unité d'actions aux termes duquel le comité peut rajuster les attributions au moment du versement à l'intérieur d'une fourchette de 80 % à 120 % d'après les résultats liés aux risques au cours de la période d'acquisition de trois ans;
- le comité a la latitude de réduire les attributions à zéro en vertu de tous les plans visant la haute direction, et il peut annuler les titres non acquis;
- une clause de récupération a été ajoutée à tous les plans de rémunération de la haute direction;
- pour tous les hauts dirigeants, une tranche importante de la rémunération est attribuée sous forme d'actions qui deviennent acquises après un minimum de trois ans; et
- les exigences d'actionariat visant les hauts dirigeants sont parmi les plus élevées du marché et certaines exigences relatives à la conservation des actions visent les plus hauts dirigeants après leur départ à la retraite.

L'information relative au conseiller indépendant du comité, Frederic W. Cook & Co., Inc., figure à la page 21 de la présente circulaire, sous la rubrique « Conseillers indépendants ».

Rémunération du chef de la direction

Le comité des ressources humaines et le président du conseil passent en revue chaque année le rendement du chef de la direction par rapport à des objectifs préétablis. De concert avec le conseiller indépendant du comité, il fait ensuite des recommandations au conseil quant au salaire total, à l'intéressement annuel en espèces et à la rémunération à base de titres de participation du chef de la direction. L'évaluation du chef de la direction comprend un examen de son intégrité personnelle ainsi que de la culture d'intégrité qu'il a instaurée, avec les autres membres de la haute direction, au sein de la banque. La rémunération du chef de la direction pour 2010 est plus amplement décrite à la rubrique qui commence à la page 38 de la présente circulaire.

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 humaines. Ces comités sont plus amplement décrits à la rubrique « Gouvernance » de la présente circulaire. Tous les membres de comités sont des administrateurs « 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. Chaque administrateur indépendant devrait siéger à au moins un comité par année. Le conseil approuve la composition des comités et peut 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 ceux-ci 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. Tel qu'il est indiqué ci-dessus, chaque comité inscrit une telle séance à huis clos à l'ordre du jour de ses réunions. Par exemple, le comité de vérification se réunit seul respectivement avec le chef des finances, le chef de la vérification, le chef de la conformité et le vérificateur nommé par les actionnaires et à huis clos à chacune de ses réunions trimestrielles régulièrement prévues, et deux fois par année avec le chef de la direction. Chaque comité peut retenir les services de conseillers indépendants, rémunérés par la banque, chargés de fournir des conseils spécialisés.

Chaque année, les comités revoient leur charte afin de s'assurer qu'elle respecte ou dépasse 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 pour pratique d'établir des objectifs annuels et des buts clés, de se

concentrer sur ses principales responsabilités et activités et d'accorder la priorité aux affaires du comité tout au long de l'année. Les comités évaluent où ils en sont par rapport à leurs objectifs pendant l'année. La charte de chacun des comités est affichée 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 leur président, de chacun des administrateurs et du chef de la direction. Le comité de gouvernance est chargé de mettre en place un processus efficace, notamment d'élaborer les sondages permettant d'obtenir une rétroaction. L'évaluation de chacun des administrateurs comprend notamment une autoévaluation et une évaluation par les pairs. Le processus de rétroaction du conseil d'administration est mené par le comité de gouvernance, dont le président est le président du conseil, en collaboration avec le secrétaire et un conseiller 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 du fonctionnement et de l'efficacité du conseil et de ses comités.

Rétroaction du conseil et de chaque administrateur

Les administrateurs remplissent un sondage de rétroaction annuel sur l'efficacité et le rendement du conseil. Les administrateurs sont priés d'évaluer ce que le conseil devrait faire différemment, et quelles devraient être les priorités du conseil pour l'année à venir.

Les réponses de chacun des administrateurs sont transmises de manière confidentielle. Les résultats compilés sont ensuite revus par le président du conseil afin de cerner les tendances et les mesures à prendre. Le président du conseil rencontre également chacun des administrateurs pour une discussion franche sur le rendement et les points à améliorer du conseil, de ses comités, des autres administrateurs et de l'administrateur même. Ces discussions se poursuivent d'une année à l'autre et permettent de transmettre aux administrateurs les commentaires reçus au cours de l'année et de solliciter en même temps leurs commentaires pour l'année à venir.

Le président du conseil engage une discussion préparatoire avec le comité de gouvernance afin d'examiner le rapport de rétroaction et de proposer des plans d'action visant à mettre en œuvre les possibilités d'amélioration issues des résultats du sondage. Il dirige ensuite une discussion sur les résultats et les plans d'action proposés avec le conseil, notamment si des changements visant la structure ou la composition du conseil ou de ses comités seraient pertinents. Le comité de gouvernance supervise la mise en œuvre des plans d'action tout au long de l'année. Les observations recueillies dans le cadre du processus de rétroaction sont aussi prises en compte lorsque des candidats aux postes d'administrateurs sont recommandés aux actionnaires.

Rétroaction des comités et des présidents de comités

Un processus distinct est suivi afin d'obtenir les commentaires des administrateurs relativement à l'efficacité et aux activités des comités auxquels ils siègent et des présidents de ces comités. Chaque comité tient une séance d'autoévaluation de l'efficacité afin d'échanger des idées puis fixe ensuite les principaux objectifs en vue de mettre en œuvre les possibilités d'amélioration issues des discussions. Chaque président de comité examine ensuite les résultats et propose des plans d'action dans le cadre d'une séance avec le conseil. Chaque comité assure le suivi de ses activités pour l'atteinte des principaux objectifs tout au long de l'année. Le comité de gouvernance surveille également l'efficacité de la mise en œuvre des principaux objectifs de chaque autre comité tout au long de l'année afin de veiller à ce qu'ils soient correctement pris en charge. Il repère les points communs de chacun des comités devant être traités au niveau de la gouvernance.

De plus, le comité de gouvernance supervise l'amélioration continue des processus du conseil et des comités relativement à la publication en temps opportun des ordres du jour, à la remise des documents à l'avance et aux exposés. Un protocole de processus du conseil et des comités a été mis en œuvre à titre de ligne directrice pour les participants aux réunions du conseil et des comités. Le comité de gouvernance examine périodiquement ce protocole, surveille sa mise en œuvre et fournit sa rétroaction à la direction.

Les présidents de comités se réunissent périodiquement pour discuter de sujets d'intérêt commun, notamment des efforts soutenus visant à améliorer les processus du conseil et des comités.

Rétroaction du président du conseil

Dans le cadre du sondage annuel, les administrateurs sont priés d'évaluer et de commenter le rendement du président du conseil. Les réponses individuelles sont compilées par un conseiller indépendant. Le président du comité des ressources humaines dirige une discussion à huis clos avec le conseil (en l'absence du président), rencontre par la suite à ce sujet le président du conseil et définit des objectifs pour l'année à venir. Ces objectifs sont examinés et approuvés par le conseil.

Évaluation du chef de la direction

Les administrateurs sont priés d'évaluer et de commenter chaque année le rendement du chef de la direction dans le cadre du sondage. Encore une fois, les réponses individuelles sont compilées par le conseiller indépendant. Le président du conseil, avec le président du comité des ressources humaines, dirige une discussion à huis clos sur les résultats de l'évaluation du chef de la direction avec le comité des ressources humaines et ensuite avec le conseil (en l'absence du chef de la direction). Le président du conseil et le président du comité des ressources humaines rencontrent ensuite à ce sujet le chef de la direction.

Rétroaction tous azimuts de la direction

Dans le cas de l'évaluation du conseil, du président du conseil et du chef de la direction, il est demandé aux membres de l'équipe de la haute direction de remplir le sondage (de manière confidentielle) et d'exprimer franchement leurs commentaires dans le cadre du processus. Dans le cas des autoévaluations des comités et de l'évaluation de leurs présidents respectifs, le haut dirigeant désigné pour chaque comité est invité à participer à une partie de la séance. Ces résultats sont compilés et intégrés dans les différents rapports de rétroaction.

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS DES ACTIONNAIRES

Pour obtenir de l'information sur l'exercice des droits de vote à l'assemblée, voir « Renseignements sur les droits de vote » dans la présente circulaire et l'avis de convocation. Adresser les autres demandes comme suit :

<p>Situation : Actionnaire inscrit (votre nom figure sur votre certificat d'actions de TD)</p>	<p>Nature de la demande de renseignements : Dividendes non versés, certificats d'actions perdus, succession, changements d'adresse dans le registre des actionnaires, changements du compte bancaire de dividendes, plan de réinvestissement des dividendes, ou élimination de l'envoi en double des documents aux actionnaires, ou interruption (ou reprise) de l'envoi des rapports annuels et trimestriels.</p>	<p>Coordonnées : Agent des transferts Compagnie Trust CIBC Mellon C.P. 7010 Station postale Adelaide Street Toronto (Ontario) M5C 2W9 416-643-5500 ou sans frais au 1-800-387-0825 Télécopieur : 416-368-2502 ou (sans frais) 1-866-781-3111 (pour l'envoi des procurations) Courriel : inquiries@cibcmellon.com ou www.cibcmellon.com</p>
<p>Actions détenues par l'intermédiaire du système d'inscription directe aux États-Unis</p>	<p>Dividendes non versés, certificats d'actions perdus, succession, changements d'adresse dans le registre des actionnaires, ou élimination de l'envoi en double des documents aux actionnaires, ou interruption (ou reprise) de l'envoi des rapports annuels et trimestriels.</p>	<p>Co-agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres BNY Mellon Shareowner Services P.O. Box 358015, Pittsburgh, Pennsylvania 15252-8015 ou 480 Washington Boulevard Jersey City, New Jersey 07310 1-866-233-4836 ATS pour personnes malentendantes : 1-800-231-5469 Actionnaires à l'extérieur des États-Unis : 201-680-6578 ATS pour actionnaires à l'extérieur des États-Unis : 201-680-6610 www.bnymellon.com/shareowner/equityaccess</p>
<p>Propriétaire véritable d'actions de TD détenues au nom d'un intermédiaire (banque, société de fiducie, courtier ou autre prête-nom)</p>	<p>Vos actions de TD, y compris les questions relatives au plan de réinvestissement des dividendes et aux envois des documents aux actionnaires.</p>	<p>Votre intermédiaire</p>

Rapports annuels et trimestriels

Les actionnaires véritables 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 consulter nos rapports trimestriels aux actionnaires dès leur diffusion, veuillez vous rendre 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 ne cochez pas cette case, vous continuerez de recevoir les rapports annuels. Si vous avez déjà choisi de ne pas recevoir les rapports annuels et aimeriez recommencer à les recevoir, veuillez communiquer avec l'agent des transferts de la banque, Compagnie Trust CIBC Mellon, à l'adresse indiquée ci-dessus.

Pour toutes les demandes de renseignements des actionnaires...

Veuillez communiquer avec le Service des relations avec les actionnaires de TD,

- Par téléphone au 416-944-6367 ou au 1-866-756-8936
- Par la poste, à l'adresse suivante :
La Banque Toronto-Dominion
C.P. 1
Toronto-Dominion Centre
Toronto (Ontario) M5K 1A2
- Par courriel, à l'adresse tdshinfo@td.com

Veuillez noter qu'en nous laissant un message par courriel ou par téléphone, vous consentez à ce que nous transmettions votre demande de renseignements à la personne compétente pour y répondre.

Pour communiquer directement avec les administrateurs indépendants...

Pour communiquer avec les administrateurs indépendants par l'intermédiaire du président du conseil :

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

ou envoyez un courriel au Service des relations avec les actionnaires de TD (tdshinfo@td.com). Les courriels adressés à M. Levitt aux fins de communication directe avec les administrateurs indépendants seront remis à M. Levitt.

