# La Banque Toronto-Dominion

## LIGNES DIRECTRICES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

### OBJECTIF

Le conseil d'administration (le « conseil ») et la direction de La Banque Toronto-Dominion (la « Banque ») ont pris un engagement de leadership en matière de gouvernance. Nous avons élaboré nos politiques, principes et pratiques de gouvernance afin de faire en sorte que nous accordions la priorité à nos responsabilités envers nos actionnaires et à la création de valeur à long terme pour ces derniers. Le conseil d'administration a pour objectif d'agir dans l'intérêt véritable des actionnaires de la Banque.

Le conseil remplit son rôle de manière directe et par l'intermédiaire de comités auxquels il délègue certaines responsabilités. Le conseil et ses comités se consacrent à l'amélioration constante de nos politiques, principes et pratiques de gouvernance. Pour conserver notre position de tête en matière de gouvernance, nous devons constamment revoir ces politiques, principes et pratiques afin de nous assurer qu'ils respectent ou dépassent les meilleures pratiques et directives réglementaires en constante évolution.

Les présentes lignes directrices ont été approuvées par le conseil et, avec les chartes et les pratiques clés du conseil et de ses comités, elles établissent le cadre de gouvernance de la Banque. Ces lignes directrices sont améliorées ou modifiées chaque fois que le conseil le juge nécessaire ou souhaitable pour la Banque.

### RÔLE DU CONSEIL ET DE LA DIRECTION

Les activités de la Banque sont exercées par ses employés et ses dirigeants, sous la direction du chef de la direction et la supervision du conseil, dans le but d'améliorer la valeur à long terme de la Banque pour ses actionnaires. Les membres du conseil sont élus par les actionnaires pour qu'ils supervisent la direction et pour faire en sorte que les intérêts à long terme des actionnaires soient servis de manière responsable compte tenu des préoccupations des autres parties intéressées, notamment nos employés, les clients, les organismes de réglementation, les collectivités et le public. Les principales responsabilités du conseil sont présentées dans sa charte et sont indiquées ci-après :

***Assurer la surveillance nécessaire aux fins suivantes :***

1. **Communication d'une information fiable et en temps opportun aux actionnaires**

- Les actionnaires comptent sur le conseil pour leur donner l'heure juste.

2. **Approbation des décisions relatives à la stratégie et aux principales politiques de la Banque**

- Le conseil doit comprendre et approuver l'orientation que prend la Banque, être informé des progrès qu'elle accomplit vers la réalisation de ses objectifs et il doit participer aux principales décisions et les approuver.

3. **Approbation de la prise de position en matière d'appétit pour le risque de la Banque**

- Le conseil doit s'assurer qu'il existe un cadre grâce auquel la Banque ne prend des risques que conformément à son appétit pour le risque, de même qu'une prise de position en matière d'appétit pour le risque aux fins d'information et d'évaluation de la performance par rapport à l'appétit pour le risque de la Banque.

4. **Évaluation, rémunération et planification de la relève des principaux dirigeants**

- Le conseil 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 façon à favoriser le succès à long terme de la Banque.

5. **Surveillance de la gestion du capital, de la liquidité, des risques et de la mise en œuvre de**

**contrôles internes**

- Le conseil doit s'assurer que des politiques sont en place afin d'avoir la certitude que la Banque dispose de suffisamment de capital et de liquidités, que les actifs de la Banque sont protégés et que la culture du risque, les politiques et pratiques en matière de rémunération et les fonctions de contrôle du conseil sont telles que la Banque exerce son activité dans les limites de son cadre d'appétit pour le risque approuvé par le conseil.

6. **Gouvernance efficace du conseil d'administration**

- Le conseil doit fonctionner efficacement comme conseil pour exceller dans l'accomplissement de ses tâches; c'est pourquoi il lui faut des membres déterminés possédant les compétences appropriées et l'information adéquate.

## NOTRE CONSEIL D'ADMINISTRATION

### Indépendance des administrateurs

Le conseil estime qu'il doit pouvoir fonctionner indépendamment de la direction pour être efficace. Essentiellement, cela signifie que nous devons nous assurer que la grande majorité des membres du conseil et la totalité des membres des comités ne font pas partie de la direction de la Banque et qu'ils n'ont pas avec la Banque de liens qui feraient en sorte qu'ils lui seraient personnellement redevables ou qu'ils ne pourraient autrement exercer leur jugement en toute indépendance. Le conseil a adopté une Politique en matière d'indépendance des administrateurs et a chargé le comité de gouvernance (i) de lui recommander les critères d'indépendance des administrateurs, (ii) d'examiner la Politique en matière d'indépendance des administrateurs, y compris s'assurer que les critères d'indépendance des administrateurs sont toujours appropriés, et (iii) d'évaluer l'indépendance des administrateurs chaque année et au besoin aux fins de la nomination d'administrateurs au cours de l'année. Même si le conseil ne fixe pas de limite officielle au nombre de mandats parallèles au sein de conseils et de comités, le comité de gouvernance en tient compte dans le cadre de son évaluation annuelle de l'indépendance des administrateurs.

### Président du conseil

Le rôle du président du conseil de la Banque consiste à faciliter le fonctionnement du conseil indépendamment de la direction et à maintenir et à rehausser la qualité de la gouvernance de la Banque. Les principales responsabilités du président du conseil sont définies dans la description du rôle du président du conseil. Le président du conseil doit être indépendant et être nommé chaque année par les administrateurs qui ne font pas partie de la direction. Le président du conseil préside toutes les réunions du conseil (y compris celles à huis clos) et l'assemblée annuelle des actionnaires. Il est aussi président du comité de gouvernance et membre du comité des ressources humaines.

### Taille et composition du conseil

#### Taille du conseil

Le conseil doit être composé d'un minimum de 12 administrateurs. Le nombre exact d'administrateurs siégeant au conseil est établi par voie de résolution des administrateurs avant chaque assemblée annuelle sur la recommandation du comité de gouvernance. La taille du conseil peut être modifiée à l'occasion par le conseil entre deux assemblées annuelles. Lorsqu'il examine la question de sa taille, le conseil doit tenir compte de deux objectifs opposés, soit maintenir une taille favorisant des délibérations efficaces, d'une part, et assurer une représentation adéquate afin de répondre aux exigences en matière d'expérience du conseil et des comités, dans le contexte des activités de la Banque et de son cadre d'exploitation, d'autre part.

**Composition du conseil et recrutement de nouveaux administrateurs**

***Approche et processus***

Le comité de gouvernance recommande au conseil des critères à l'égard de la composition du conseil, évalue chaque année la composition générale du conseil compte tenu des compétences (p. ex. les aptitudes, la formation, l'expérience et l'expertise, comme la connaissance du secteur et la gestion des risques) et des caractéristiques personnelles (p. ex. l'âge, la représentation géographique, le sexe, les membres des groupes minoritaires, l'origine autochtone et les personnes handicapées) dont le conseil a besoin pour s'acquitter de ses vastes responsabilités (énoncées dans la charte du conseil et les chartes des comités), et trouve des personnes qui sont qualifiées pour devenir des candidats à un poste d'administrateur.

Le comité de gouvernance doit évaluer rigoureusement l'aptitude de chaque candidat à constituer un atout précieux pour le conseil, notamment en se demandant si chaque nouveau candidat peut consacrer suffisamment de temps et de ressources aux fonctions de membre du conseil. Sur recommandation du comité de gouvernance, le conseil recommande chaque année aux actionnaires des candidats aux postes d'administrateurs, et les actionnaires peuvent voter à l'égard de chaque nouveau candidat à l'assemblée annuelle des actionnaires.

En plus de trouver des personnes qualifiées pour devenir des candidats à un poste d'administrateur, le comité de gouvernance doit s'assurer que les administrateurs de la Banque, considérés dans leur ensemble, possèdent les compétences qui sont les plus pertinentes compte tenu des occasions qui se présentent et des risques auxquels fait face la Banque. Le conseil doit s'efforcer d'atteindre un équilibre entre l'expérience (p. ex. les qualités qui peuvent constituer un atout pour les actionnaires lorsque le conseil fait face à des enjeux complexes et cruciaux), d'une part, et le besoin de renouvellement et de nouvelles perspectives (p. ex. les qualités susceptibles de générer de nouvelles idées et stratégies d'affaires), d'autre part.

***Compétences***

En ce qui a trait au recrutement, le comité de gouvernance a recours à une grille des compétences/d'expérience pour repérer toute lacune dans les compétences que le conseil juge les plus pertinentes compte tenu de la stratégie, des occasions, du profil de risque et de l'ensemble des activités de la Banque. Le comité de gouvernance doit rechercher des candidats pour combler de telles lacunes au sein du conseil, tout en prenant aussi en considération les qualités et les perspectives personnelles du candidat.

Le conseil doit être composé d'administrateurs possédant toute une gamme d'aptitudes, de formations, d'expérience et d'expertise et provenant d'un vaste éventail de secteurs de l'industrie et de régions géographiques témoignant de la nature et de la portée des activités de la Banque. Les facteurs pris en compte dans le cadre de l'évaluation des compétences des candidats éventuels sont plus amplement décrits dans la grille des compétences/d'expérience présentée dans la circulaire de procuration de la direction annuelle de la Banque.

***Politique sur la diversité***

La Banque souscrit aux principes de diversité et d'inclusion à tous les niveaux en milieu de travail et au conseil. Elle s'engage notamment à veiller à ce que ses politiques, procédures et pratiques soient exemptes de barrières et de préjugés systémiques. La Banque est d'avis qu'un milieu de travail diversifié constitue un impératif d'entreprise qui favorise le recrutement et le maintien en poste des personnes les plus compétentes et talentueuses au sein de son personnel et de son conseil.

Le comité de gouvernance doit tenir compte de la diversité (notamment le sexe, l'âge, la représentation géographique, les membres des groupes minoritaires, l'origine autochtone et les personnes handicapées) lorsqu'il évalue la candidature de personnes qualifiées en vue de formuler des recommandations concernant la nomination ou l'élection d'administrateurs au conseil. Il doit également examiner périodiquement les vacances prévues au conseil, y compris la composition du conseil, compte tenu des objectifs établis et des politiques.

***Autres considérations***

En plus de détenir les compétences requises, tous les administrateurs doivent, pour être administrateurs, remplir les critères indiqués dans la description du poste d'administrateur de la Banque. Ainsi, ils doivent respecter les normes éthiques et fiduciaires les plus élevées, faire preuve de bon jugement, démontrer une connaissance des enjeux et un intérêt pour les problèmes que rencontre la Banque et démontrer un engagement envers le conseil et la Banque. Les administrateurs qui ne font pas partie de la direction doivent s'efforcer de respecter les normes en matière d'indépendance vis-à-vis de la direction, établies en vertu de la Politique en matière d'indépendance des administrateurs de la Banque. En plus d'examiner la candidature des personnes à recommander aux fins de nomination et d'élection au conseil, le comité de gouvernance peut également retenir les services d'entreprises spécialisées en recrutement pour l'aider à trouver des candidats qui possèdent certaines compétences et qualités personnelles, y compris les critères de diversité indiqués ci-dessus.

Conformément à la *Loi sur les banques* (Canada), la majorité des administrateurs doivent, au moment de leur élection ou nomination, être des résidents canadiens (des citoyens canadiens résidant normalement au Canada). Les administrateurs ne peuvent délibérer en conseil que si la majorité des administrateurs présents sont des résidents canadiens (sauf dans le cas où un administrateur absent qui est un résident canadien approuve les délibérations et que la présence de cet administrateur aurait permis d'atteindre le nombre d'administrateurs résidents canadiens requis). Tous les administrateurs doivent être en mesure physiquement de s'acquitter de leurs devoirs et responsabilités d'administrateur et posséder toutes les qualités d'administrateur requises prévues dans la *Loi sur les banques* (Canada), notamment être sains d'esprit et ne pas avoir le statut de failli.

**Élection des administrateurs et politique sur l'élection à la majorité**

Dans le cadre d'une élection sans opposition, si le nombre de voix se rattachant aux actions ordinaires exprimées en personne ou par procuration à l'assemblée en faveur d'un candidat à un poste d'administrateur est inférieur au nombre d'abstentions à son égard (c.-à-d. que le candidat n'est pas élu par au moins la majorité de 50 % + 1), celui-ci doit immédiatement remettre sa démission au président du conseil. Le comité de gouvernance et le conseil examineront le plus tôt possible l'offre de démission de l'administrateur. Le conseil acceptera la démission sauf dans des circonstances exceptionnelles, et cette démission prendra effet dès qu'elle est acceptée par le conseil. Le conseil prendra sa décision définitive dans les 90 jours suivant l'assemblée des actionnaires pertinente et annoncera sans délai sa décision (y compris, le cas échéant, les motifs du refus de la démission) au moyen d'un communiqué de presse. L'administrateur qui remet sa démission suivant la présente politique ne participera pas aux délibérations du comité de gouvernance et du conseil concernant son offre de démission.

Si un administrateur omet de présenter sa démission conformément à la présente politique, le conseil ne proposera pas de nouveau sa candidature au poste d'administrateur. Rien ne limite les mesures que le conseil peut prendre une fois la démission d'un administrateur acceptée, et le conseil peut donc nommer un nouvel administrateur pour combler le poste vacant. La présente politique ne s'applique pas dans le cadre d'une élection contestée lorsque le nombre de candidats dépasse le nombre de postes à pourvoir.

**Conflits d'intérêts des administrateurs**

Aucun administrateur ne peut être élu s'il est dans une situation de conflit d'intérêts éventuel ou réel qui est incompatible avec sa fonction d'administrateur.

Les administrateurs ont une obligation permanente de fournir à la Banque des renseignements complets sur toutes les entités dans lesquelles ils détiennent un intérêt important, de sorte que tout conflit d'intérêts pouvant en découler puisse être repéré.

Il incombe à chaque administrateur de présenter un rapport au comité de gouvernance chaque fois qu'il existe un conflit d'intérêts éventuel ou réel l'opposant à la Banque. Un rapport doit aussi être préparé lorsqu'un membre de la direction de la Banque estime qu'il est de son devoir de porter une question à l'attention d'un

administrateur ou du comité de gouvernance. Cette question, les circonstances qui l'entourent ainsi que la nature et l'importance des intérêts en cause doivent être rapportées et décrites de façon raisonnablement détaillée, de même que tout autre renseignement pertinent. Le président du comité de gouvernance (ou, si la situation met en cause le président, un autre membre du comité de gouvernance nommé par le président) dirigera l'examen et l'analyse du rapport par le comité de gouvernance. Le comité de gouvernance peut demander à l'administrateur de fournir tout renseignement supplémentaire qu'il juge nécessaire. Après une analyse raisonnable du rapport, le comité de gouvernance déterminera quelles mesures doit prendre l'administrateur, toujours dans l'intérêt véritable de la Banque.

Lorsqu'un conflit d'intérêts mettant en cause un administrateur peut être géré (par exemple, en demandant à l'administrateur de s'absenter durant certaines délibérations du conseil), l'administrateur en question reste éligible et le comité de gouvernance assurera un suivi du conflit d'intérêts. Si un conflit devient incompatible avec la prestation de sa fonction d'administrateur, l'administrateur doit remettre sa démission. Pour ce faire, il doit observer la marche à suivre décrite sous la rubrique « Démission des administrateurs qui ne font pas partie de la direction » ci-dessous.

### Présence aux réunions et préparation des administrateurs

Les administrateurs doivent s'engager à assister aux réunions du conseil et des comités, à s'y préparer convenablement et à y participer pleinement. Si un administrateur assiste à moins de 75 % des réunions du conseil et des comités au cours d'un exercice, le comité de gouvernance examinera la situation et prendra des mesures en collaboration avec l'administrateur concerné afin d'améliorer l'assiduité de celui-ci. L'assiduité sera également prise en compte dans le processus de mise en candidature. 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 pour les accomplir de façon efficace. Les administrateurs s'engagent de plus à siéger au conseil pour une longue période (voir la rubrique « Mandat d'un administrateur » ci-dessous). Aucun membre du comité d'audit ne peut siéger au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes sans le consentement du comité de gouvernance et du conseil.

## MANDAT D'UN ADMINISTRATEUR

### Durée normale

Conformément à la *Loi sur les banques* (Canada), le mandat de chaque administrateur se termine à la clôture de la première assemblée annuelle suivant son élection.

### Âge de la retraite et limites du mandat

Comme il est indiqué plus haut, le conseil s'efforce d'atteindre un équilibre entre l'expérience, d'une part, et le besoin de renouvellement et de nouvelles perspectives, d'autre part. Chaque administrateur (sauf indication contraire dans les présentes lignes directrices) siège au conseil conformément aux limites suivantes en matière de durée du mandat :

1. Aucun administrateur ne peut siéger après l'assemblée annuelle qui suit son 75e anniversaire.

2. Sous réserve du point 1 ci-dessus et à condition qu'ils obtiennent de bonnes évaluations de rendement annuelles et qu'ils soient réélus chaque année par les actionnaires :

   a) les nouveaux candidats aux postes d'administrateurs sont appelés à siéger pendant une période maximale de 10 années de service. Le conseil peut, sur recommandation du comité de gouvernance, proroger le mandat d'un tel administrateur pour une période maximale supplémentaire de cinq ans;

   b) les administrateurs qui ne font pas partie de la direction au 23 septembre 2004 sont appelés à siéger jusqu'à l'assemblée annuelle des actionnaires suivant le 23 septembre 2014. Le conseil peut, sur

recommandation du comité de gouvernance, proroger le mandat d'un tel administrateur pour une période maximale supplémentaire de cinq ans.

3. Dans des circonstances exceptionnelles, le conseil peut, sur recommandation du comité de gouvernance, proroger le mandat maximal de 15 ans d'un administrateur dont il est question aux alinéas 2a) et 2b) pour une période maximale supplémentaire de cinq ans.

4. Conformément à la *Loi sur les banques* (Canada), le chef de la direction de la Banque est tenu de siéger au conseil tant et aussi longtemps qu'il occupe ce poste.

**Incapacité d'exercice**

L'administrateur cesse d'occuper son poste dans les cas d'incapacité ou d'inéligibilité prévus dans la *Loi sur les banques* (Canada) ou dans les cas de révocation par les actionnaires.

**Démission des administrateurs qui ne font pas partie de la direction**

Dès que survient un changement important dans sa situation, chaque administrateur qui ne fait pas partie de la direction doit sans délai aviser le président du conseil de ce changement important. Le conseil déterminera, sur recommandation du comité de gouvernance, si la participation de cet administrateur au conseil continue d'être appropriée dans les circonstances. Voici des changements importants qui pourraient justifier une telle démarche :

- un changement important touchant les responsabilités professionnelles, les fonctions ou l'emploi, notamment le départ à la retraite;
- un conflit d'intérêts éventuel ou réel qui est incompatible avec le mandat d'administrateur;
- une incapacité mentale ou physique rendant l'administrateur incapable de s'acquitter convenablement de ses fonctions d'administrateur;
- une situation de défaut relativement à un prêt consenti par la Banque à l'administrateur;
- une procédure criminelle ou quasi-criminelle intentée contre l'administrateur au Canada ou ailleurs;
- une enquête visant l'administrateur effectuée par un ministère, une agence ou une commission dûment constitué du gouvernement du Canada, de l'une de ses provinces ou d'ailleurs, relativement à des activités illégales ou immorales;
- une conduite ou des activités qui pourraient raisonnablement être perçues comme susceptibles d'avoir un effet défavorable considérable sur la situation ou la réputation de la Banque.

Si le conseil établit qu'il ne serait plus approprié dans les circonstances qu'un administrateur siège encore au conseil, l'administrateur doit alors remettre sans délai sa démission au président du conseil.

**Démission des administrateurs faisant partie de la direction**

Tout membre de la direction de la Banque qui siège au conseil doit remettre au président du conseil sa démission à titre d'administrateur s'il donne sa démission à titre de membre de la direction de la Banque, s'il prend sa retraite ou s'il est destitué de ses fonctions à ce titre. Pour favoriser une transition ordonnée, le conseil, en tenant compte des recommandations du comité de gouvernance, déterminera s'il est approprié ou non dans les circonstances que le mandat de cet administrateur se poursuive pour une période pouvant aller jusqu'à six mois. Dans certaines circonstances exceptionnelles, le conseil peut, en tenant compte des recommandations du comité de gouvernance, proroger la durée du mandat de cet administrateur pour une période additionnelle

pouvant aller jusqu'à 18 mois (pour un mandat d'une durée totale maximale de deux ans après la démission ou le départ à la retraite de l'administrateur).

## FONCTIONS DU CONSEIL

### Fonctionnement du conseil

Le conseil se réunit au moins quatre fois par exercice, comme le stipule la *Loi sur les banques* (Canada), selon le calendrier établi par le président du conseil en collaboration avec le chef de la direction et le secrétaire général. Environ une semaine avant chaque réunion prévue au calendrier, un projet d'ordre du jour et de la documentation sont envoyés à tous les administrateurs. Dans le cas des réunions extraordinaires du conseil, tout est mis en œuvre pour envoyer la documentation aux administrateurs le plus tôt possible. De la documentation supplémentaire, comprenant des documents additionnels ou révisés pour la réunion, est fournie à tous les administrateurs au début de chaque réunion. C'est au président du conseil, de concert avec le chef de la direction et le secrétaire général, qu'incombe la charge de dresser l'ordre du jour de chaque réunion du conseil.

Toute réunion du conseil peut se dérouler, en tout ou en partie, en l'absence de la direction, et le conseil doit inscrire une telle séance à l'ordre du jour de chacune des réunions. Dans le cas où des administrateurs non indépendants qui ne font pas partie de la direction siègent au conseil, tout administrateur indépendant peut demander que ces derniers soient exclus de telles séances. Le conseil tient au moins une de ces séances chaque année en l'absence de la direction et des administrateurs non indépendants qui ne font pas partie de la direction.

### Composition des comités

Le conseil compte actuellement quatre comités : le comité de gouvernance, le comité des ressources humaines, le comité du risque et le comité d'audit. Chaque comité exerce ses activités aux termes d'une charte écrite qui précise ses responsabilités et les exigences relatives à la composition. Chacun des membres indépendants du conseil doit siéger à au moins un comité chaque année.

Tous les comités sont composés uniquement d'administrateurs indépendants au sens où l'entend la Politique en matière d'indépendance des administrateurs de la Banque. En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), la majorité des membres du comité d'audit doit être constituée d'administrateurs qui n'appartiennent pas au groupe de la Banque.

Le comité de gouvernance recommande la composition de chaque comité. Tous les comités sont constitués d'administrateurs de la Banque qui satisfont à toutes les exigences réglementaires en vigueur relativement à chaque comité. Le conseil approuve la composition des comités et a le pouvoir d'en destituer des membres conformément à la réglementation applicable et à toute autre considération pertinente.

Pour déterminer la composition appropriée des comités, le comité de gouvernance essaie de concilier la nécessité d'avoir des membres dotés de l'expérience et de l'expertise adéquates et la nécessité d'effectuer une rotation des membres afin que les comités bénéficient d'idées et de connaissances nouvelles.

Sous réserve des exigences réglementaires et de la charte de chaque comité, tout membre indépendant du conseil est autorisé à remplacer à l'occasion un membre absent d'un comité. Dans le cas d'absences motivées, dans le but de garantir le quorum à une réunion d'un comité, le secrétaire général peut demander à des membres du conseil d'agir à titre de remplaçants.

### Fonctionnement des comités

Chaque comité se réunit un certain nombre de fois par exercice, le nombre minimal étant fixé dans sa charte. Le président de chaque comité, de concert avec les hauts dirigeants désignés par le chef de la direction pour seconder le comité et le secrétaire général, établit les ordres du jour des réunions du comité et assure la conduite efficace des affaires administratives du comité, notamment l'examen de l'information fournie au

comité afin de confirmer qu'elle est suffisamment détaillée pour permettre la préparation de discussions utiles et la prise de décisions au cours des réunions du comité.

Toute réunion d'un comité peut se dérouler, en tout ou en partie, en l'absence de la direction, et chaque comité doit inscrire de telles séances à l'ordre du jour de ses réunions.

Tous les administrateurs qui ne font pas partie de la direction et qui ne sont pas membres d'un comité sont invités, sur une base permanente, à assister aux réunions du comité, mais ils ne peuvent pas voter. En outre, chaque comité peut inviter un administrateur, un membre de la direction de la Banque ou toute autre personne à ses réunions, s'il juge approprié de le faire pour s'acquitter de ses fonctions. Chaque comité peut aussi exclure toute personne de ses réunions, s'il juge approprié de le faire pour s'acquitter de ses fonctions.

Environ une semaine avant chaque réunion d'un comité prévue au calendrier, un projet d'ordre du jour et de la documentation sont envoyés à tous les membres de ce comité. Dans le cas des réunions extraordinaires des comités, tout est mis en œuvre pour envoyer la documentation aux membres des comités le plus tôt possible. De la documentation supplémentaire, comprenant des documents additionnels ou révisés pour la réunion, est fournie à chaque membre du comité au début de chaque réunion.

Après chaque réunion d'un comité, le président de ce comité présente le compte rendu de la réunion au conseil en lui exposant les principaux points soulevés à cette réunion. Ce compte rendu est mis à la disposition de tous les membres du conseil. En outre, les comités passent en revue chaque année leur charte afin de vérifier qu'ils ont satisfait aux obligations réglementaires et à leurs engagements envers les actionnaires ou qu'ils les ont dépassés. Chaque comité procède à une évaluation annuelle de sa contribution et de son efficacité relativement à l'exécution de son mandat. Chaque comité établit des buts et objectifs annuels qui guident ses responsabilités et activités principales et contribuent à déterminer les efforts et le temps qui doivent y être consacrés en priorité pendant l'exercice. Les comités mesurent les progrès accomplis pendant l'exercice vers l'atteinte de ces buts et objectifs.

Aux termes de sa charte, chaque comité détient l'autorité nécessaire pour mener toute enquête et s'adresser à tout dirigeant, employé ou mandataire de la Banque s'il juge approprié de le faire afin de s'acquitter de ses responsabilités. Chaque comité a également le pouvoir de retenir, aux frais de la Banque, les services de conseillers indépendants qui fournissent leur opinion d'experts.

**Présidents des comités**

Les principales responsabilités des présidents des comités sont décrites dans la charte de chaque comité et la description du rôle de président de comité. Les présidents de comités sont indépendants.

Les présidents du comité d'audit, du comité du risque et du comité des ressources humaines sont nommés par le conseil sur la recommandation du comité de gouvernance, faute de quoi, les membres de ces comités peuvent respectivement désigner un président à la majorité des voix.

La durée du mandat des présidents de ces comités est de cinq ans. Sur recommandation du comité de gouvernance, sous réserve de l'acceptation par le président d'un comité sortant et de l'accord du conseil, la durée du mandat du président d'un comité peut être prorogée d'une période additionnelle d'au plus trois ans (plus une période additionnelle pour permettre une transition ordonnée des fonctions du président, laquelle suit habituellement l'assemblée annuelle la plus rapprochée de cette période de trois ans). Aucun administrateur ne peut être nommé président d'un comité si la date prévue de son départ à la retraite ou la date limite en matière de durée de son mandat devait l'empêcher de remplir son mandat de cinq ans à titre de président, étant entendu qu'à cette fin, le conseil serait autorisé à présumer que toute prorogation requise serait en conformité avec les dispositions de la rubrique « Mandat d'un administrateur » ci-dessus. Le conseil, sur la recommandation du comité de gouvernance, peut également approuver une prorogation de mandat conformément aux dispositions de la rubrique « Mandat d'un administrateur » ci-dessus afin de permettre l'exercice d'un mandat en tant que président de comité.

C'est au conseil qu'incombe la tâche d'examiner et d'approuver, s'il juge approprié de le faire, la nomination des présidents de chaque comité, sauf le comité de gouvernance qui, aux termes de sa charte, doit être présidé par le président du conseil de la Banque. Lorsqu'il examine la composition des comités, le comité de gouvernance tient régulièrement compte de la relève des postes de président de comité.

## ORIENTATION ET FORMATION DES ADMINISTRATEURS

La Banque offre des séances de formation complète destinées à guider les nouveaux administrateurs. À ces séances, le chef de la direction et les autres membres de l'équipe de la haute direction de la Banque présentent la façon dont la Banque est gérée, son entreprise et ses fonctions de contrôle, son orientation stratégique, sa gestion des capitaux, ses finances, ses ressources humaines, sa technologie de l'information, son cadre réglementaire, les responsabilités de ses administrateurs et les principales questions et principaux risques auxquels la Banque fait face, et répondent aux questions des nouveaux administrateurs. Les nouveaux administrateurs rencontrent aussi le chef de la direction, le président du conseil et le président du ou des comités auxquels siégeront les administrateurs. Tous les nouveaux administrateurs reçoivent en outre un manuel d'orientation de l'administrateur personnalisé.

Le comité de gouvernance supervise la formation continue des administrateurs et il agit en qualité de source d'information quant à leurs fonctions et responsabilités en cette qualité. Il veille à ce que les candidats éventuels comprennent bien le rôle du conseil et de ses comités, ainsi que les attentes à l'égard de chaque administrateur.

Les administrateurs ont accès en tout temps aux membres de la direction de la Banque afin d'obtenir de l'information sur les activités de la Banque, notamment le cadre réglementaire régissant les activités de la Banque, et pour toute autre fin qui pourrait aider le conseil et ses comités à s'acquitter de leurs responsabilités.

De plus, des exposés sont faits régulièrement au conseil ou à un comité sur différents aspects des activités de la Banque, et des exposés sont faits périodiquement dans des domaines particuliers afin d'aider les administrateurs à s'acquitter de leurs responsabilités.

## RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le comité de gouvernance est chargé de passer en revue la rémunération des administrateurs, au moins une fois par année, et de veiller à ce qu'elle soit concurrentielle sur le marché et à ce qu'elle fasse concorder les intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires. Le conseil détermine le caractère adéquat et le mode de la rémunération des administrateurs en fonction des recommandations formulées par le comité de gouvernance. Les administrateurs qui ne sont pas des dirigeants, y compris le président du conseil, doivent acquérir des actions ordinaires ou des titres équivalents de la Banque d'une valeur correspondant à au moins six fois leur rémunération annuelle en espèces respective. Les administrateurs ont cinq ans à compter de la première date à laquelle ils sont respectivement élus au conseil pour satisfaire à l'obligation d'actionnariat. Au moins 60 % de la rémunération annuelle (à l'exclusion des attributions de titres de participation) payable à un administrateur doit être reçue sous forme d'unités d'actions différées ou d'actions ordinaires jusqu'à ce que l'obligation d'actionnariat ait été satisfaite. Les administrateurs qui sont aussi des membres de la direction de la Banque ne reçoivent pas de rémunération pour leurs fonctions d'administrateurs et ils sont assujettis à une obligation d'actionnariat distincte et plus stricte.

## RÉTROACTION DU CONSEIL

Le conseil évalue chaque année l'efficacité du conseil et de son président, de ses comités et de leurs présidents, et de chacun des administrateurs (autoévaluation et évaluation par les pairs). Le comité de gouvernance dirige le processus de rétroaction annuelle. L'évaluation annuelle du président du conseil est menée par le président du comité des ressources humaines. Le processus de rétroaction du conseil se veut constructif et vise à faire en sorte que les programmes appropriés soient en place pour améliorer sans cesse les compétences des administrateurs ainsi que le fonctionnement et l'efficacité du conseil.

## DESCRIPTION ET ÉVALUATION DU POSTE DE CHEF DE LA DIRECTION

Le comité des ressources humaines examine et approuve annuellement la description de poste de chef de la direction et recommande au conseil d'approuver les objectifs d'entreprise dont le chef de la direction est responsable (y compris tous les indicateurs de performance et les principaux jalons pertinents pour établir la rémunération du chef de la direction). Le conseil et le comité des ressources humaines surveillent le rendement du chef de la direction par rapport à ces objectifs. Le comité des ressources humaines est également chargé d'évaluer le rendement du chef de la direction au moins une fois par année. Le président du conseil dirige le processus d'évaluation officiel. Le président du conseil, avec le président du comité des ressources humaines, dirige une discussion portant sur les résultats qui se déroule avec le comité des ressources humaines, puis avec le conseil (en l'absence du chef de la direction). Par la suite, le président du conseil et le président du comité des ressources humaines tiennent une rencontre avec le chef de la direction pour lui faire part de leurs commentaires.

## PLANIFICATION DE LA RELÈVE

Le conseil et le comité des ressources humaines sont chargés de planifier la relève de la haute direction de la Banque et ils doivent superviser la stratégie de gestion des compétences de la Banque. Ils doivent notamment trouver des candidats éventuels pour le poste de chef de la direction, s'assurer que l'équipe de la haute direction recherche des candidats éventuels pour la relève des autres rôles clés de la direction et superviser les plans de perfectionnement pour les candidats trouvés et promouvoir une solide direction grâce à l'évaluation rigoureuse des candidats pour les autres postes de cadres supérieurs.

## ÉLABORATION ET SURVEILLANCE DES NORMES EN MATIÈRE DE CONDUITE DES AFFAIRES ET DE 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. Le conseil a adopté un Code de conduite et d'éthique (le « Code »), sur la recommandation du comité de gouvernance, qui s'applique à tous les aspects de l'entreprise, qu'il s'agisse des décisions importantes prises par le conseil ou des opérations commerciales quotidiennes.

Le Code définit les normes qui régissent les relations entre les employés et les administrateurs ainsi que les relations qu'ils entretiennent avec les actionnaires, les clients, les fournisseurs et les concurrents de la Banque et avec les gouvernements, les organismes de réglementation, les médias et le public en général. Dans le respect de ces normes, la Banque s'attend à ce que les employés et les administrateurs fassent preuve de jugement et soient responsables de leurs actes. La Politique de lutte contre la corruption complète les principes et les normes prévues par le Code en matière de lutte contre la corruption. Le respect du Code constitue une condition d'emploi pour tous les employés. Tous les administrateurs et les employés sont tenus chaque année de passer le Code en revue et d'attester qu'ils y adhèrent.

## POLITIQUE DE COMMUNICATION ET MESURES RELATIVES À LA RÉCEPTION DES COMMENTAIRES

Le comité de gouvernance est notamment chargé de s'assurer que la Banque communique efficacement avec ses actionnaires, les autres parties intéressées et le public grâce à une politique de communication réceptive. La Banque possède une Politique en matière de communication qui décrit l'engagement de la Banque à communiquer en temps opportun, avec exactitude et pondération, toute information importante se rapportant aux activités de la Banque au plus vaste auditoire possible. Le comité voit à ce que la communication soit ouverte et à ce que les actionnaires et leurs représentants, les analystes, les médias et les autres parties aient régulièrement des occasions de communiquer avec la Banque ou le conseil. Chaque année, le comité reçoit un rapport sur la rétroaction des actionnaires à l'échelle de la Banque, qui porte principalement sur les plus petits

actionnaires. Le comité examine attentivement les propositions des actionnaires et fait des recommandations au conseil d'administration.

Les responsabilités du comité d'audit comprennent, notamment l'établissement de procédures conformément aux exigences réglementaires pour la communication confidentielle et anonyme de préoccupations concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou des questions d'audit, et le suivi des rapports et des plaintes ainsi communiqués. Le programme de dénonciation de la Banque offre un canal de communication ouvert et efficace au moyen duquel les salariés et membres du public partout dans le monde peuvent formuler des plaintes concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou des questions d'audit et d'autres questions d'ordre éthique, juridique ou réglementaire. Le programme de dénonciation est structuré de manière à ce que les personnes qui formulent de bonne foi des plaintes qu'elles estiment raisonnablement valables se sentent à l'aise et en confiance sans craindre de représailles.

Les actionnaires peuvent communiquer directement avec les administrateurs indépendants par l'entremise du président du conseil, en écrivant à La Banque Toronto-Dominion, C.P. 1, Toronto-Dominion Centre, Toronto (Ontario) M5K 1A2, ou en envoyant un courriel à l'attention des Relations avec les investisseurs de TD, à tdshinfo@td.com. Le mandat du président du conseil stipule qu'il transmettra aux administrateurs indépendants toute communication reçue de la part d'un actionnaire qui en fait la demande.

**Vote consultatif des actionnaires à l'égard de la rémunération des dirigeants**

Chaque année, les actionnaires ont l'occasion de voter en faveur ou contre une résolution consultative non exécutoire visant la démarche du conseil en matière de rémunération des dirigeants qui est exposée dans la circulaire de procuration de la direction. Comme il s'agit d'un vote consultatif, la résolution n'est pas exécutoire. Toutefois, le comité des ressources humaines et le conseil d'administration tiennent compte des résultats du vote, dans la mesure où ils jugent opportun de le faire, et des commentaires reçus des actionnaires dans le cadre de communications régulières aux fins de l'examen continu, par le conseil, des politiques, procédures et décisions en matière de rémunération des dirigeants.

L'information financière relative à la rémunération des dirigeants contenue dans la circulaire de procuration de la direction doit être complète, claire et compréhensible. La Banque s'engage à améliorer continuellement l'information financière relative à la rémunération des dirigeants.

Si un pourcentage important des actionnaires qui exercent leurs droits de vote en personne ou par procuration à une assemblée des actionnaires votent contre la résolution consultative, le président du conseil supervisera un processus afin de mieux comprendre les préoccupations précises des actionnaires qui ont voté contre la résolution. Le comité des ressources humaines examinera ensuite la démarche en matière de rémunération des dirigeants à la lumière des préoccupations précises exprimées par les actionnaires et il pourra faire des recommandations au conseil d'administration. À l'issue de l'examen effectué par le comité des ressources humaines, la Banque s'efforcera de présenter un résumé du processus mis en œuvre et d'expliquer toute modification apportée à la rémunération des dirigeants en résultant dans les six mois suivant l'assemblée des actionnaires et, dans tous les cas, au plus tard dans la circulaire de procuration de la direction relative à l'assemblée annuelle des actionnaires suivante.

Publié en février 2015