INFORMATION CONCERNANT LES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Extraits tirés de la circulaire de procuration publiée le 19 février 2015 pour l'assemblée annuelle du 26 mars 2015.

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, les principes 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, principes et pratiques tiennent compte des règles de la TSX. Comme la banque est régie par le BSIF, ces politiques, principes et pratiques sont également conformes aux Lignes directrices sur la gouvernance du BSIF. Enfin, même s'ils ne s'appliquent pas tous directement à la banque, ces politiques, principes et pratiques tiennent compte des règles du New York Stock Exchange (« NYSE ») et de la Securities and Exchange Commission des États-Unis. Le cadre de gouvernance du conseil 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/governance/index.jsp.*

Le site Web de la banque renferme également de l'information supplémentaire en matière de gouvernance, notamment le Code de conduite et d'éthique professionnelle (le « code »), la Politique en matière de communication de l'information, la Politique en matière d'indépendance des administrateurs, la Description du poste d'administrateur, la Description du poste de chef de la direction et les chartes du conseil, de ses comités, du président du conseil et des présidents des comités. Le comité de gouvernance examine chaque année les politiques, principes et pratiques en matière de gouvernance et il recommande, s'il est nécessaire ou souhaitable, des modifications 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, leurs principaux domaines de compétences et d'expérience et leur relevé de présence aux réunions du conseil et des comités de la banque au cours de l'exercice 2014, figure à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire.

Indépendance des administrateurs

Pour être efficace, le conseil doit fonctionner en toute indépendance par rapport à la direction. C'est pourquoi une grande majorité des membres du conseil et tous les membres des comités sont indépendants, ne font pas partie de la direction et n'ont pas de lien avec la banque qui ferait en sorte qu'ils lui soient personnellement redevables et ne peuvent par ailleurs exercer leur jugement en toute indépendance. Des 17 candidats proposés à l'élection, 16, 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/document/PDF/governance/td-governance-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 d'audit répond aux autres critères d'indépendance prévus dans la Politique en matière d'indépendance des administrateurs et dans la législation applicable. En raison de ses fonctions, M. Bharat B. Masrani, président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD, n'est pas considéré comme « indépendant » au sens de la politique ou des lignes directrices des ACVM, et est une personne physique 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 :

- recommander au conseil des critères d'indépendance pour les administrateurs;
- revoir la politique, notamment quant à la pertinence des critères d'indépendance pour les administrateurs; et
- évaluer l'indépendance des administrateurs chaque année, ainsi qu'au besoin pour la nomination d'administrateurs au cours de l'année.

Comment déterminer si un administrateur est indépendant

La banque applique un processus très rigoureux pour évaluer annuellement l'indépendance de ses administrateurs. Les administrateurs doivent répondre chaque année à des questionnaires détaillés sur leur situation personnelle. Les administrateurs membres de la direction et administrateurs qui ont une relation importante avec la banque, ne sont pas considérés comme des administrateurs indépendants au sens de la Politique en matière d'indépendance des administrateurs. 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. Le comité de gouvernance examine particulièrement en profondeur les relations avec les services d'impartition et de consultation, ou les services juridiques, comptables et financiers. Le comité tient également compte des personnes et 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 indépendants.

Bien qu'il ne soit pas tenu de le faire, le comité de gouvernance prend aussi en considération les critères d'indépendance des administrateurs qui s'appliquent uniquement aux émetteurs nationaux américains inscrits à la cote du NYSE. À l'exception de M. Masrani, tous les candidats aux postes d'administrateurs actuels sont considérés comme indépendants au sens des critères du NYSE s'ils s'appliquaient à la banque.

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

- Le conseil et chacun de ses comités peuvent se réunir à tout moment à huis clos sans les membres de la direction. Un moment est réservé à cette fin à l'ordre du jour de chaque réunion du conseil et d'un comité. Au cours de l'exercice 2014, 47 séances à huis clos ont été tenues.
- Le conseil et chaque comité ont le pouvoir de retenir les services de leurs propres conseillers indépendants aux frais de la banque.
- Les administrateurs non membres de la direction doivent nommer chaque année un président du conseil indépendant et dynamique dont le mandat est de guider les administrateurs indépendants.
- Les administrateurs non membres de la direction sont tenus d'acquérir, dans les cinq années qui suivent leur élection ou leur nomination au conseil, une participation dans la banque dont la valeur correspond à au moins six fois leur rémunération en espèces annuelle respective.

Les membres du conseil devraient comprendre que l'indépendance sous-entend également une préparation en vue des réunions, la compréhension des enjeux, de la rigueur, de l'intégrité et de la perspicacité.

Mandats parallèles

Bien que le conseil n'impose pas aux administrateurs de limite officielle au nombre de mandats parallèles qu'ils peuvent exercer au sein de conseils et de comités, le comité de gouvernance les examine dans le cadre de son évaluation annuelle de l'indépendance des administrateurs. Aucun de nos administrateurs n'exerce de mandats parallèles.

Président du conseil

M. Brian M. Levitt est le président du conseil. M. Levitt occupe cette fonction depuis le 1er janvier 2011. Pour de plus amples renseignements sur M. Levitt, consultez la section des candidats aux postes d'administrateurs dans la présente circulaire ou notre site Web à l'adresse *www.td.com/francais/governance/chair.jsp*.

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 description du rôle du président du conseil d'administration affichée sur le site Web de la banque au *www.td.com/francais/governance/chair.jsp*. Le président du conseil doit être un administrateur indépendant et 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 l'assemblée annuelle des actionnaires. Le président du conseil est aussi le président du comité de gouvernance et est membre du CRH. Dans l'exécution de ses fonctions en 2014, le président du conseil a rencontré régulièrement les autres administrateurs et membres de la haute direction pour évaluer l'état des relations entre le conseil et les membres de la haute direction et entre les administrateurs, ainsi que la mise en œuvre du plan de relève du chef de la direction. Conformément à la pratique sectorielle, le président du conseil maintient une communication ouverte avec les autorités de réglementation de la banque, indépendamment de la direction, pour établir la confiance relativement à la qualité de la gouvernance du conseil et à la surveillance de la banque. En 2014, le président du conseil a rencontré, seul et avec les présidents des comités, les représentants des autorités de réglementation de la banque à 12 reprises. Le rôle du président du conseil et des présidents des comités dans le cadre de ces rencontres comprend la préparation et la participation à des réunions et s'étend à tous les secteurs d'activité de la banque et aux territoires où ces activités sont exercées.

Assemblées des actionnaires

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

MANDAT DU CONSEIL

Le conseil a la responsabilité d'accroître la valeur à long terme de la banque pour ses actionnaires.

Nos employés et dirigeants mettent en œuvre la stratégie de la banque, sous la direction du chef de la direction et la supervision du conseil. 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. Ainsi, les administrateurs doivent notamment prendre en considération les préoccupations des autres parties intéressées de la banque, y compris nos préoccupations éventuelles de nos employés, clients, organismes de réglementation, collectivités et du public. Les principales responsabilités du conseil sont prévues dans sa charte et comprennent les tâches suivantes :

- Encadrer de la gestion de l'activité et des affaires de la banque.
- Présenter une information fiable et en temps opportun aux actionnaires. Les actionnaires comptent sur le conseil d'administration pour leur donner l'heure juste.

- Approuver 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.
- Approuver notre énoncé en matière d'appétit pour le risque. Le conseil doit être convaincu que la banque a instauré un cadre selon lequel elle ne peut prendre des risques qu'à concurrence de son appétit pour le risque et que la banque a mis en place un énoncé en matière d'appétit pour le risque à des fins d'information et à des fins d'évaluation du rendement par rapport à son appétit pour le risque.
- Évaluer et rémunérer la direction et planifier 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.
- Surveiller la gestion des capitaux, des risques et de la mise en œuvre des contrôles internes. Le conseil doit avoir la certitude que la banque a mis en place des politiques en matière d'adéquation du capital et des liquidités, que ses actifs sont protégés et que sa culture de gestion du risque, ses politiques et pratiques de rémunération et ses fonctions de contrôle font en sorte que la banque exerce ses activités dans le respect des limites de l'appétit pour le risque approuvées par son conseil.
- Assurer une gouvernance efficace du conseil d'administration. Les administrateurs doivent fonctionner efficacement ensemble au sein du conseil s'ils veulent exceller dans l'accomplissement de leurs tâches (c.-à-d., le conseil doit avoir 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 à l'adresse *www.sedar.com* et sur EDGAR à l'adresse *www.sec.gov* et peut être consultée sur notre site Web au *www.td.com/francais/governance/charters.jsp*. Les actionnaires peuvent en outre obtenir un exemplaire de la Charte du conseil d'administration rapidement et sans frais sur demande adressée au Service des relations avec les actionnaires (voir les coordonnées qui figurent à la page 76 de la présente circulaire).

Aux termes de la Loi sur les banques, certaines questions importantes doivent être soumises au conseil. Le conseil se réserve aussi certaines autres décisions importantes. Conformément à son obligation prévue dans sa charte, le conseil doit s'assurer qu'il existe un système de contrepoids suffisant aux pouvoirs de la direction. Le conseil a également institué des politiques officielles pour l'approbation des acquisitions d'entreprises, des investissements et des désinvestissements importants ainsi que pour l'approbation des grands projets d'impartition. De plus, le conseil a le pouvoir absolu quant à l'approbation de certaines autres opérations hors du cours normal des affaires et à l'approbation des états financiers avant leur diffusion aux actionnaires.

Planification stratégique

Le conseil est chargé de surveiller l'exécution et le respect de la stratégie et des objectifs fondamentaux de la banque. Cette surveillance comprend, notamment la révision et l'approbation de toutes les principales recommandations de politiques et de stratégies, y compris le plan stratégique annuel de la banque, le plan financier annuel (y compris les plans quant à l'adéquation du capital et des liquidités) et des demandes précises à l'égard d'importantes dépenses en immobilisations. Le conseil évalue les principales occasions qui s'offrent à la banque et l'incidence en matière de risque des décisions stratégiques envisagées, notamment la question de savoir si elles sont conformes à l'appétit pour le risque de l'entreprise approuvée par le conseil et établie pour la banque et ses unités d'exploitation. Le conseil surveille aussi le processus de planification stratégique, la mise en œuvre de plans stratégiques et les résultats par rapport aux plans. En plus d'examiner la stratégie de la banque et d'en discuter au cours des réunions régulières du conseil, le conseil participe à chaque année à une séance de deux jours de discussions sur la stratégie.

Gestions des risques

Le comité est chargé de veiller à ce que la banque ait en place une culture de gestion des risques et des politiques et procédures propres à protéger les actifs de la banque et assurer son succès à long terme. Il incombe également au conseil de superviser la détermination et la surveillance des principaux risques touchant les affaires de la banque et de veiller à ce que des politiques, des procédures et des pratiques appropriées soient en place afin de gérer efficacement et en toute indépendance ces risques conformément au cadre de gestion des risques d'entreprise de la banque. Le conseil est appuyé à cet égard par le comité du risque qui est chargé, entre autres, d'examiner et de recommander à l'approbation du conseil réuni en séance plénière l'appétit pour le risque de la banque et les mesures connexes et qui doit avoir la certitude qu'un solide cadre de gestion des risques a été mis en œuvre pour la gestion des principaux risques de la banque. Le comité du risque a aussi été investi du pouvoir de surveiller les plans de résolution des crises et de redressement après crise de la banque conformément aux exigences réglementaires applicables. Les principaux risques auxquels la banque est exposée et les structures et procédures en place pour la gestion de ces risques sont plus amplement décrits sous la rubrique « Gestion des risques » dans le rapport de gestion 2014 de la banque.

Gestions des fonds propres

Le conseil supervise la suffisance et la gestion des fonds propres de la banque, notamment en examinant et en approuvant chaque année la politique mondiale de gestion des fonds propres, ainsi que les limites de fonds propres et les seuils qui y sont prévus. Dans le cadre de cette responsabilité, le conseil est également chargé de déclarer des dividendes et d'approuver les émissions et les rachats du capital-actions, le cas échéant et comme le permet la législation et la réglementation applicables.

Responsabilité de l'entreprise

Le comité de gouvernance examine et évalue la stratégie et les rapports de la banque en matière de responsabilité de l'entreprise. Pour obtenir une description de la démarche de la banque en matière de responsabilité de l'entreprise, consultez le plus récent rapport sur les responsabilités de la banque sur son site Web au *www.td.com/francais/responsabilite*.

Planification de la relève

Le conseil et le CRH s'occupent de la planification de la relève pour la haute direction de la banque et de la surveillance de l'application de la stratégie de gestion des compétences de la banque. Cela comprend la désignation de candidats éventuels pour le poste de chef de la direction, une vérification leur permettant de veiller à ce que l'équipe de haute direction repère des candidats éventuels pour la relève des autres postes de hauts dirigeants, et la surveillance des plans de formation pour les personnes désignées 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 de la banque, y compris nos employés, clients, autorités de réglementation, collectivités 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 de la direction un rapport annuel portant sur les réactions des actionnaires à la grandeur de l'entreprise, dans lequel l'accent est mis principalement sur les petits actionnaires.

Mesures pour la réception des commentaires et observations des parties intéressées

Les actionnaires peuvent transmettre leurs commentaires à la banque par différents moyens, notamment par courrier électronique, par téléphone et par la poste et dans le cadre d'événements (comme l'assemblée annuelle des actionnaires et les événements à l'intention des investisseurs auxquels participe le service des Relations avec les investisseurs de TD). La banque reçoit aussi des commentaires dans le cadre de rencontres avec des actionnaires, y compris les actionnaires qui s'intéressent à la démarche en matière de rémunération de la haute direction et à la responsabilité sociale de la banque. Les actionnaires peuvent communiquer directement avec les administrateurs indépendants par l'intermédiaire du président du conseil et avec le service des Relations avec les actionnaires de TD (dont les coordonnées respectives figurent à la page 76 de la présente circulaire). Pour de plus amples renseignements, visitez le site Web de la banque à l'adresse *www.td.com/francais/investisseurs/accueil/accueil/contact.jsp*.

Chaque année, les actionnaires ont aussi l'occasion de voter pour ou contre une résolution consultative non exécutoire portant sur la démarche de la banque adoptée à l'égard de la rémunération de la haute direction présentée dans les rubriques « 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 CRH et le conseil s'efforcent d'avoir avec les actionnaires des communications proactives, franches et pertinentes et tiennent compte des commentaires transmis par les actionnaires dans les communications régulières, dans le cadre de l'examen permanent du conseil des politiques, des procédures et des décisions en matière de rémunération de la haute direction.

De plus, le programme de dénonciation de la banque met à la disposition des employés et des membres du public dans le monde entier un moyen de communication ouvert et efficace permettant de formuler des plaintes concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou les questions liées à l'audit et les autres questions de nature éthique, légale ou réglementaire. Le programme de dénonciation vise à faire en sorte que les personnes se sentent à l'aise et en sécurité et qu'elles n'aient aucune crainte de représailles lorsqu'elles formulent, de bonne foi, des plaintes qu'elles estiment être raisonnablement valables. La banque accepte les signalements anonymes, sauf là où la loi l'interdit. Le comité de vérification exerce une surveillance des signalements concernant des questions liées à la comptabilité, à la comptabilité interne, au contrôle et à l'audit. 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 les communications provenant de groupes de gouvernance reconnus au Canada 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.

Contrôles internes

Le conseil est chargé de superviser et de surveiller l'intégrité et l'efficacité des contrôles internes et des systèmes d'information de gestion de la banque. Le conseil est également chargé de surveiller le respect des exigences applicables, notamment de nature

juridique et en matière d'audit, de conformité, de réglementation, de comptabilité et de déclaration. Au moyen de ce processus, le conseil doit veiller à ce que les systèmes de présentation de l'information financière et de contrôle de l'information financière de la banque fonctionnent de façon appropriée. Le rapport de la direction sur les contrôles internes à l'égard de l'information financière et de l'information connexe figure sous la rubrique « Normes et méthodes comptables — Contrôles et procédures » du rapport de gestion 2014 de la banque.

Élaboration de la politique de la banque en matière de gouvernance

Le conseil estime que le succès de la banque repose sur une culture d'intégrité fondée sur le principe selon lequel la direction doit « donner le ton ». Tel qu'il est indiqué dans sa Charte, le conseil donne le ton pour l'établissement d'une culture de gestion des risques, 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, des autres hauts dirigeants de la banque et de l'ensemble de ses employés. Le conseil surveille également l'efficacité des pratiques de gouvernance de la banque et approuve les modifications nécessaires ou souhaitables. 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. Le cadre de gouvernance de la banque est fondé 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.

DESCRIPTIONS DE POSTES

Le comité de gouvernance revoit chaque année une description de poste écrite approuvée par le conseil pour les administrateurs et des descriptions de poste du président du conseil et des présidents des comités du conseil approuvées par le conseil, et il recommande des modifications au conseil, s'il y a lieu. Ces documents peuvent être consultés sur notre site Web au *www.td.com/francais/governance/charters.jsp*. Le CRH a élaboré une description de poste écrite pour le chef de la direction, qu'il approuve et examine chaque année. De plus, le CRH examine les mandats de toutes les personnes occupant des fonctions de haute direction (dont le rang correspond ou est équivalent à celui de chef de groupe ou est plus élevé et à d'autres postes clés, selon le cas, de temps à autre).

ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE

Orientation

Le comité de gouvernance supervise l'élaboration et contrôle l'efficacité d'un programme d'orientation pour les nouveaux administrateurs. Ce programme comporte quatre volets : de la documentation de référence sur les activités de la banque, des séances de formation; une rencontre avec les présidents des comités applicables; et le jumelage, selon la description donnée ci-après.

Chaque nouvel administrateur reçoit un manuel d'orientation de l'administrateur et 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, notamment, 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 et de son président, 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 le Code de conduite et d'éthique professionnelle; et
- des organigrammes et d'autres documents d'orientation de l'entreprise, y compris les états financiers et l'information relative à la réglementation.

Dans le cadre de ces séances de formation complète, 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 fonctions commerciales et de contrôle, son orientation stratégique, sa gestion des capitaux, ses finances, 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 elle est exposée et répondent aux questions à cet égard. Le programme comprend aussi une rencontre des nouveaux administrateurs avec le chef de la direction et le président du conseil. Les présidents de comités rencontrent aussi tout nouvel administrateur nommé pour siéger au comité dans le cadre de sa séance d'orientation générale. Les nouveaux administrateurs sont aussi invités à visiter différents emplacements (p. ex., succursales, centres d'exploitation, parquet).

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.

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. Le conseil assiste régulièrement à des exposés sur différents aspects des activités de la banque et, périodiquement, sur des sujets d'actualité,

propres à aider les administrateurs dans l'exercice de leurs responsabilités. Outre la formation générale, une formation spécialisée est offerte aux comités qui le jugent nécessaire ou souhaitable. Les exposés de formation sont faits par la direction et dans certains cas par des spécialistes externes.

Dans le cadre de leur formation continue, les administrateurs participent à des séances « approfondies » et à une séance de stratégie annuelle de deux jours sur différents sujets relatifs aux affaires, à l'économie, à l'entreprise et à la réglementation. Chaque séance approfondie comprend un élément de formation générale et sert de cadre à des fins de discussion (p. ex., l'industrie, la concurrence, les tendances ainsi que les risques et les occasions d'affaires). De plus, les administrateurs qui en sont à la deuxième année de leur mandat sont aussi invités à assister, à leur gré, aux séances d'orientation des nouveaux administrateurs.

Les administrateurs peuvent aussi consulter librement les membres de la direction de la banque aux fins de se tenir informés et bien au fait des activités de la banque et à quelque autre fin susceptible de les aider dans l'exercice de leurs responsabilités. En dehors des séances de formation prévues par la banque, les administrateurs ont aussi l'occasion de rencontrer d'autres membres de la haute direction dans le cadre de leur participation au conseil lors de séances d'échanges avec les premiers vice-présidents à la direction, événements informels permettant aux administrateurs de connaître la prochaine génération de dirigeants et leurs secteurs d'activités.

Les administrateurs sont en outre sondés sur des sujets précis, les tendances ou les meilleures pratiques utiles pour le conseil en général et pour un comité en particulier et qu'ils souhaiteraient approfondir. Le tableau suivant décrit sommairement certains des sujets abordés au cours de l'exercice 2014. La banque s'attend à ce que tous les administrateurs non membres de la direction reçoivent la formation continue nécessaire leur permettant de remplir efficacement leur rôle.

Les administrateurs reçoivent en outre des rapports périodiques résumant les faits nouveaux importants relatifs à la réglementation et les questions de gouvernance d'intérêt général. Tous les administrateurs sont par ailleurs inscrits à l'Institut des administrateurs de sociétés (ICD), ayant ainsi accès aux publications et aux événements de l'ICD afin de parfaire leurs connaissances quant aux responsabilités des administrateurs et aux tendances actuelles en matière de gouvernance. Les administrateurs reçoivent en outre de l'information concernant des séances de formation externes pertinentes. La banque rembourse aux administrateurs les frais qu'ils engagent pour prendre part à des séances de formation à l'extérieur auxquelles ils sont encouragés à participer.

Le tableau suivant décrit sommairement le nombre de séances de formation continue au cours de l'exercice 2014 et la nature des sujets qui ont été abordés.

Participant	Nombre total de séances	Exemples de séances	
Conseil d'administration	26	• Stratégie de services bancaires numériques aux consommateurs • Stratégie de gestion de patrimoine • Expérience client	• Variation des taux d'intérêt et gestion de bilan • Occasions de croissance interne • Évolution de la technologie
Comité d'audit	10	• Nouvelles méthodes de blanchiment d'argent • Comptabilité des cartes de crédit • Initiatives de qualité de l'audit externe	• Conformité à la législation en matière de protection du consommateur au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni • Examen du processus d'allocation général
Comité du risque	9	• Compensation par contrepartie centrale • Nouvelles règles de liquidités de Bâle III • Examen du processus d'allocation générale	• Risques émergents • Études de cas – Politique d'approbation préalable de nouvelles entreprises et de nouveaux produits
Comité des ressources humaines	4	• Tendances en matière de rémunération sur le marché	• Mises à jour sur l'incidence des modifications réglementaires sur la rémunération

Note : Y compris deux séances conjointes du comité d'audit et du comité du risque.

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 le Code et la Politique de lutte contre le trafic d'influence et la corruption, 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 de la direction 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 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 commerciales quotidiennes. Le Code a été déposé auprès des autorités de réglementation en valeurs mobilières

sur SEDAR à l'adresse *www.sedar.com* et sur EDGAR à l'adresse *www.sec.gov*. Les actionnaires peuvent en obtenir un exemplaire du Code sur notre site Web au *www.td.com/francais/document/PDF/governance/td-governance-code-ethicsf.pdf* ou en communiquant avec le Service des relations avec les actionnaires TD dont les coordonnées sont indiquées à la page 76 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 gouvernements, les organismes de réglementation, les fournisseurs, les concurrents et les médias et le public en général. 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 aux modalités et conditions d'emploi de tous les employés de 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 d'audit est chargé de surveiller si le Code est respecté, notamment approuver, s'il y a lieu, quelque dérogation au Code accordée à un administrateur ou à un membre de la haute direction de la banque. Au cours de l'exercice 2014, aucune pareille dérogation n'a été demandée ni accordée. La conformité avec le Code fait l'objet d'une surveillance de la part de la direction et les préoccupations importantes découlant du Code sont transmises au comité d'audit par le Service des ressources humaines. Le responsable des ressources humaines remet au comité d'audit un rapport annuel portant sur le processus d'attestation confirmant la conformité avec le Code. Les employés ont la responsabilité de signaler tout manquement sans délai à TD et le Code indique le nom des différentes personnes ressources avec qui communiquer à l'interne sous la rubrique « Signalement des infractions ». Les employés qui pourraient ne pas être à l'aise à l'idée d'utiliser ces voies de communication internes peuvent signaler les possibles manquements au moyen de la ligne de dénonciation de TD comme il est décrit ci-dessus sous la rubrique « Mesures pour la réception des commentaires et observations des parties intéressées » de la présente annexe B. Le comité d'audit est chargé de veiller à ce que les questions ou les plaintes portant sur des questions de comptabilité, de contrôle comptable interne ou d'audit soient résolues de manière satisfaisante.

Politique en matière d'opérations d'initiés

Des mesures de protection efficaces sont en place afin d'exercer une surveillance des activités de négociation personnelles des dirigeants et autres cadres et employés occupant des postes clés en ce qui a trait aux opérations d'initiés. Cette surveillance est faite par des responsables formés et expérimentés sur le plan de la conformité qui ont accès aux registres des comptes d'opérations de la banque dans lesquels ces personnes détiennent des titres. Tous les dirigeants et employés visés par les politiques en matière d'opérations d'initiés de la banque sont tenus de déclarer à la banque les comptes d'opérations et de veiller à ce que tous ces comptes soient gérés à l'interne. De plus, les dirigeants et employés visés (notamment les membres de la haute direction visés indiqués dans le « Tableau sommaire de la rémunération » à la rubrique « Performance et rémunération en 2014 ») doivent faire approuver au préalable par le Service de la conformité toute opération sur 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. Les membres de la haute direction visés actuels 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 d'achat d'actions, au moins cinq jours ouvrables avant la date de l'opération. Les membres de la haute direction visés actuels doivent aussi divulguer publiquement la mise en place d'un plan de disposition automatique visant des actions ordinaires et des options d'achat d'actions.

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. Les administrateurs ont l'obligation permanente de donner à la banque des renseignements complets sur les entités dans lesquelles ils détiennent une participation importante, de sorte que tout conflit d'intérêts 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 chaque 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 lui demander 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.

COMPOSITION DU CONSEIL ET NOMINATION DES ADMINISTRATEURS

Le conseil doit se composer d'au moins 12 administrateurs. La taille exacte du conseil est fixée par résolution des administrateurs avant chaque assemblée annuelle des actionnaires sur la recommandation du comité de gouvernance. Le conseil peut de temps à autre modifier sa taille entre les assemblées annuelles des actionnaires. Lorsqu'il examine la question de sa taille, le conseil doit établir un équilibre entre les deux objectifs opposés de maintenir sa taille à un nombre qui permet des délibérations efficaces et assurer en même temps une représentation adéquate afin de répondre aux besoins du conseil et des comités dans le contexte des activités de la banque et de son cadre d'exploitation.

Le comité de gouvernance recommande au conseil les critères de la composition du conseil, évalue à chaque année la composition globale du conseil compte tenu des compétences et des qualités personnelles dont le conseil a besoin pour s'acquitter de ses vastes responsabilités et identifie les personnes compétentes à un poste d'administrateur. À cette fin, il invite les autres administrateurs et la direction à lui faire des suggestions, et il peut retenir les services de conseillers indépendants pour l'aider dans ces tâches. Le président préside le processus et le chef de la direction participe avec un certain nombre d'administrateurs aux processus d'entrevue. La banque tient une liste permanente de candidats potentiels à un poste d'administrateur. Le comité de gouvernance examine régulièrement les candidatures potentielles même si aucune vacance au conseil n'est prévue dans l'immédiat.

Sur la recommandation du comité de gouvernance, le conseil recommande à chaque année les candidats à un poste d'administrateur aux actionnaires qui peuvent exercer leurs droits de vote à l'égard de chaque nouveau candidat à un poste d'administrateur à l'assemblée annuelle des actionnaires. Les candidats identifiés à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire sont recommandés au conseil par le comité de gouvernance.

Ensemble des compétences et grille de compétences et d'expérience

Le comité de gouvernance recherche des candidats pour combler quelque lacune dans l'ensemble des compétences du conseil, tout en tenant compte des qualités et des perspectives personnelles des candidats. Le conseil s'attache à sélectionner des candidats qui seront en mesure de bien représenter la banque là où la banque exerce ses activités, tant à l'échelle nationale qu'internationale. Le conseil est composé d'administrateurs possédant un large éventail de compétences, d'antécédents scolaires, d'expérience et de connaissances dans différents secteurs d'activités qui correspondent à la nature et à la portée des activités de la banque. Compte tenu des besoins de recrutement, le comité de gouvernance a recours à une grille de compétences/d'expérience pour repérer toute lacune dans les compétences considérées les plus pertinentes pour le conseil en fonction de la stratégie, des occasions, du profil de risque et des activités globales de la banque, soit :

- leadership de haute direction/stratégique
- services financiers
- assurance
- gestion des risques
- gestion des compétences et rémunération des dirigeants
- audit/comptabilité
- marché des capitaux/trésorerie
- responsabilité d'entreprise
- gouvernance
- affaires gouvernementales/publiques
- aspects légaux/réglementaires
- commercialisation/notoriété des marques
- technologie
- autre expérience au sein d'un conseil

À chaque année, les administrateurs autoévaluent leurs compétences et leur expérience par rapport à la liste des compétences qui précède. Le comité de gouvernance revoit la grille à chaque année afin de veiller à ce qu'elle continue de représenter l'ensemble des compétences et de l'expérience les plus pertinentes. Les principaux champs de compétence/d'expérience de chacun des candidats à un poste d'administrateur sont indiqués dans les tableaux sous la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire.

Politique en matière de diversité

La banque souscrit au principe de diversité et d'inclusion à tous les niveaux en milieu de travail et au conseil. Elle s'applique notamment à veiller à ce que ses politiques, procédures et pratiques soient exemptes de quelque barrière systémique à l'emploi et partialité. La banque estime qu'il est impératif de promouvoir un milieu de travail diversifié qui aide la banque et son conseil à recruter et à fidéliser les personnes les plus brillantes et compétentes.

Comme il est prévu dans nos Lignes directrices en matière de gouvernance, le comité de gouvernance tient compte de la diversité (notamment du sexe, de l'âge, de l'origine géographique, de l'appartenance à une minorité, des racines ancestrales et des handicaps) lorsqu'il évalue des candidatures en vue d'en recommander la nomination ou l'élection au conseil. Le comité examine régulièrement la composition du conseil et quelque vacance éventuelle au conseil, compte tenu de ses objectifs et politiques déclarés. Il se prête aussi à une autoévaluation, notamment quant à sa performance par rapport à ses objectifs.

Lorsqu'elle identifie des candidats à des postes de membres de la haute direction qui composent notre équipe de haute direction, la banque applique une démarche analogue, prenant en considération les compétences et les qualités personnelles, y compris la diversité, pour bâtir la meilleure équipe de direction pour l'entreprise.

La banque fixe trois objectifs annuels visant la représentation des femmes et d'autres groupes à la haute direction de la banque. Chaque secteur de la banque évalue à chaque trimestre sa progression respective par rapport à ces objectifs de diversité. En 2014, la banque a atteint son objectif qui consistait à ce que des femmes occupent au moins 35 % des postes de vice-président ou supérieurs au Canada. À cette fin, la banque investit énormément de ressources dans des mesures visant à promouvoir la diversité et les compétences propres à aider le perfectionnement et l'avancement de nos femmes dirigeantes actuelles et futures.

Des cibles ou des quotas particuliers de représentation en fonction de la diversité, notamment du sexe, n'ont pas été adoptés pour les membres de l'équipe de haute direction et pour le conseil en raison de la taille relativement modeste de ces groupes et

de l'obligation d'assurer un équilibre entre les critères d'admissibilité de chacune de ces personnes. Il est impératif que chaque nomination au conseil et dans l'équipe de haute direction soit faite et perçue comme ayant été faite en fonction des compétences de la personne et des besoins de la banque au moment applicable. De plus, des cibles ou des quotas fondés sur des critères particuliers pourraient limiter la capacité de la banque de veiller à ce que sa composition générale et celle de l'équipe de haute direction réponde aux besoins de la banque et de nos actionnaires. Des cibles et des quotas ne sont pas non plus nécessaires pour promouvoir la diversité en fonction du sexe au conseil et à des postes de haute direction compte tenu du leadership dont fait preuve la banque en la matière et de l'efficacité de notre politique en matière de diversité : 35 % (6 sur 17) de nos candidats aux postes d'administrateurs sont des femmes et 30 % (3 sur 10) des membres de notre équipe de haute direction sont des femmes.

Autres considérations

La composition du conseil doit être conforme aux exigences de résidence et d'appartenance au même groupe et tous les administrateurs doivent avoir les compétences requises pour les administrateurs énoncées dans la Description du poste d'administrateur (dont on peut obtenir copie au *www.td.com/francais/governance/charters.jsp*), notamment respecter les normes éthiques et fiduciaires les plus élevées et avoir un jugement sûr, des connaissances et un intérêt pour les questions touchant la banque et, un engagement envers le conseil et la banque. Les administrateurs non membres de la direction sont censés respecter les normes d'indépendance par rapport à la direction établies aux termes de la politique d'indépendance des administrateurs.

Le comité de gouvernance évalue également 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 au cours de l'exercice, le comité de gouvernance examinera la situation et prendra des mesures en collaboration avec l'administrateur concerné afin d'améliorer l'assiduité de ce dernier. L'assiduité est également prise en compte dans le processus de sélection. Bien que le comité de gouvernance 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 (voir « Âge de la retraite et nombre de mandats limité » ci-après). 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. Aucun candidat à l'élection à un poste d'administrateur à l'assemblée n'a eu besoin d'un tel consentement.

Élection des administrateurs et 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 votes que de voix exprimées en personne ou par procuration en faveur de son élection (c.-à-d. que le candidat n'est pas élu à une majorité d'au moins 50 % plus une voix), il doit immédiatement remettre sa démission au président du conseil. Le comité de gouvernance et le conseil examineront sans délai la demande de démission de l'administrateur. Le conseil acceptera la demande de démission, sauf dans des circonstances exceptionnelles, et la démission prend dès lors effet. Le conseil doit prendre une décision définitive dans les 90 jours qui suivent l'assemblée des actionnaires applicable et en faire sans tarder l'annonce (notamment, s'il y a lieu, les motifs du rejet de la démission) par voie de communiqué de presse. L'administrateur qui remet sa démission conformément à la politique en matière de majorité de la banque ne participera pas aux délibérations du comité de gouvernance ou du conseil sur sa demande de démission. Dans l'éventualité où l'administrateur ne remet pas sa démission conformément à la politique en matière de vote majoritaire de la banque, le conseil ne présentera pas à nouveau la candidature de l'administrateur. Dès l'acceptation de la démission d'un administrateur, les mesures que le conseil peut prendre ne sont pas limitées; il peut notamment nommer un nouvel administrateur pour combler la vacance. La politique en matière de vote majoritaire ne s'applique pas à une élection contestée des administrateurs; c'est-à-dire lorsque le nombre de candidats est supérieur au nombre de postes d'administrateurs à élire.

Âge de la retraite et nombre de mandats limité

Le conseil s'efforce d'établir un équilibre entre l'expérience, d'une part, et le besoin de changement et d'idées nouvelles, d'autre part. Les Lignes directrices en matière de gouvernance prévoient qu'aucun administrateur ne peut siéger au-delà de l'assemblée annuelle qui suit son 75e anniversaire. Sous réserve de la phrase qui précède et de l'obtention d'excellentes évaluations du rendement annuel et de la réélection annuelle par les actionnaires i) les nouveaux candidats aux postes d'administrateurs sont censés être élus pour un mandat maximum de dix ans, et ii) les administrateurs non membres de la direction au 23 septembre 2004 sont censés être élus pour un mandat se terminant à l'assemblée annuelle des actionnaires qui suit le 23 septembre 2014. Dans chaque cas, sur la recommandation du comité de gouvernance, le conseil peut prolonger le mandat d'un administrateur d'au plus cinq autres années après cette date. Dans des circonstances exceptionnelles, sur recommandation du comité de gouvernance, le conseil peut prolonger le mandat maximal de 15 ans d'un administrateur d'au plus cinq autres années. Conformément à la Loi sur les banques, le chef de la direction de la banque est tenu de siéger au conseil tant qu'il exerce cette fonction.

GOUVERNANCE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Rémunération des administrateurs

Le comité de gouvernance passe en revue la rémunération des administrateurs et veille à ce qu'elle soit 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 à la rubrique « Rémunération des administrateurs » dans la présente circulaire.

Rémunération de la direction

Le CRH 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
- rémunération concurrentielle

Le CRH, de concert avec le conseiller indépendant du comité (Frederic W. Cook & Co., Inc.), examine et approuve (ou recommande au conseil d'approuver) le salaire, l'intéressement annuel en espèces et les attributions aux termes de la rémunération à base de titres de capitaux propres de certains hauts dirigeants. Ces dirigeants sont, notamment, les membres de la haute direction visés qui figurent dans le tableau Sommaire de la rémunération de la rubrique « Performance et rémunération en 2014 » dans la présente circulaire, les membres de l'équipe de haute direction, les responsables des fonctions de surveillance 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 capitaux propres 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 ce que nous devenions un chef de file sur le marché en matière de gouvernance, nous avons adopté certaines politiques et certains procédés qui sont en accord avec les meilleures pratiques de sorte que le risque soit correctement pris en considération dans les plans de rémunération notamment :

- à la fin de l'exercice, le chef de la gestion des risques présente au comité du risque et au comité des ressources humaines un tableau de pointage de l'appétit pour le risque à la grandeur de l'entreprise visant à permettre un examen pertinent du risque au moment d'établir la rémunération devant être versée et à déterminer si des rajustements devraient être apportés à la rémunération différée qui arrive à échéance;
- tous les changements apportés à la structure des principaux plans de rémunération doivent être examinés et approuvés par le chef de la gestion des risques afin que la structure en question n'incite pas à la prise de risques qui sont supérieurs à ceux que la banque peut tolérer;
- tous les dirigeants de la banque ainsi que tous les employés de Valeurs Mobilières TD sont évalués en ce qui a trait à leur comportement en matière de gouvernance, de contrôle et de gestion des risques dans le cadre du processus d'évaluation annuel du rendement. Les résultats provenant de cette évaluation sont pris en considération lorsque les décisions de fin d'exercice sont prises en matière de rémunération et de rendement;
- le CRH a le pouvoir de réduire les attributions incitatives annuelles (y compris les intéressements en espèces et bases d'actions) à zéro en vertu de tous les plans visant la haute direction;
- le CRH a le pouvoir de réduire ou d'annuler la rémunération différée non acquise;
- 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'actionnariat 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 est donnée à la rubrique « Conseillers indépendants » dans la présente circulaire.

Rémunération du chef de la direction

Le conseil évalue chaque année le rendement du chef de la direction par rapport à des objectifs préétablis. De concert avec le conseiller indépendant du comité, le CRH recommande ensuite au conseil d'approuver le salaire total, l'intéressement annuel en espèces et la rémunération à base de titres de capitaux propres 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 l'exercice 2014 est plus amplement décrite à la rubrique « Rémunération du chef de la direction » dans la présente circulaire.

AUTRES COMITÉS DU CONSEIL

Le conseil a formé quatre comités : le comité d'audit; 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.

La charte de chacun des quatre comités du conseil prévoit des exigences quant à leur composition. Le comité de gouvernance recommande la nomination des membres de chacun des comités. Chaque administrateur indépendant devrait siéger à au moins un comité par année. Le conseil approuve la composition de ses 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 vise à établir un équilibre entre l'expérience et les connaissances pertinentes des membres de chaque comité, d'une part, et d'établir un roulement dans la composition des comités afin que ceux-ci bénéficient de nouvelles connaissances et perspectives, d'autre part. 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 d'audit se réunit seul respectivement avec le chef de la direction, le chef des finances, l'auditeur en chef, le chef de la conformité, le chef, Lutte mondiale contre le blanchiment d'argent et l'auditeur nommé par les actionnaires et à huis clos à chacune de ses réunions trimestrielles régulièrement prévues. 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 attentes des autorités de 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 d'évaluation efficace et il travaille avec un conseiller indépendant à élaborer les sondages permettant d'obtenir une rétroaction et à en promouvoir le processus. L'évaluation de chacun des administrateurs comprend notamment une autoévaluation et une évaluation par les pairs. 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 détaillé sur l'efficacité et le rendement du conseil dans lequel il leur est, entre autres choses, demandé ce que le conseil devrait faire différemment, et quelles devraient être les priorités du conseil pour l'année à venir. Les administrateurs sont aussi invités à faire des commentaires sur l'exécution de la stratégie de la banque, la surveillance de l'appétit pour le risque et l'efficacité générale des communications entre le conseil et la haute direction.

Les réponses de chacun des administrateurs sont transmises au conseiller indépendant de manière confidentielle. Le conseiller compile les résultats et les examine avec le président du conseil afin de cerner les thèmes principaux et les mesures à prendre. Le président rencontre également chacun des administrateurs pour une discussion. Il rencontre d'abord chaque administrateur pour obtenir ses commentaires sur son autoévaluation et sur le rendement et les points à améliorer du conseil, de ses comités ou des autres administrateurs, puis, par la suite, pour transmettre ses commentaires à chaque administrateur.

Le président engage une discussion préparatoire avec le comité de gouvernance afin d'examiner le rapport de rétroaction établi par le conseiller indépendant et de proposer les priorités du conseil pour l'année à venir visant à mettre en œuvre les possibilités d'amélioration issues des résultats du sondage. Il dirige ensuite une discussion avec le conseil sur les résultats et les priorités du conseil, notamment si des changements visant la structure ou la composition du conseil ou de ses comités seraient pertinents. Ces priorités du conseil pour l'année à venir sont ensuite approuvées par le conseil. Le comité de gouvernance supervise la mise en œuvre des plans d'action relatifs à ces priorités du conseil tout au long de l'année. Les observations recueillies dans le cadre du processus de rétroaction sont aussi prises en compte lors de l'examen des candidatures à recommander à l'élection à l'assemblée annuelle des 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 au rendement des comités auxquels ils siègent et des présidents de ces comités. Les membres de chaque comité remplissent une autoévaluation du comité dont les réponses sont soumises à un conseiller indépendant. Le conseiller compile les résultats et les examine avec le président de chaque comité. Chaque comité tient une séance d'autoévaluation de l'efficacité afin d'échanger des idées puis fixe des objectifs en vue de mettre en œuvre les possibilités d'amélioration issues de l'autoévaluation. Chaque président de comité examine ensuite les résultats et objectifs approuvés par le comité avec le conseil. Chaque comité assure le suivi de ses activités en fonction de ces objectifs tout au long de l'année. Le comité de gouvernance surveille également l'application des plans d'action pour la réalisation des objectifs de chaque autre comité tout au long de l'année afin de veiller à ce qu'ils soient correctement pris en charge. Le comité de gouvernance 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 gestion des ordres du jour, à la remise des documents à l'avance et aux exposés.

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 de chaque administrateur sont compilées par le conseiller indépendant. Le président du CRH dirige une discussion à huis clos avec le conseil (en l'absence du président), rencontre à ce sujet le président du conseil et définit des objectifs pour l'année à venir. Ces objectifs sont examinés et recommandés par le comité de gouvernance et approuvés par le conseil.

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 CRH, dirige une discussion à huis clos sur les résultats de l'évaluation du chef de la direction avec le CRH et ensuite avec le conseil (sans le chef de la direction). Le président du conseil et le président du CRH rencontrent ensuite à ce sujet le chef de la direction. Le CRH revoit à chaque année les buts et objectifs d'entreprise du chef de la direction, notamment les indicateurs de performance et principales étapes pertinentes pour la rémunération du chef de la direction. Le conseil approuve ces buts et objectifs sur la recommandation du comité.

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 haute direction de remplir le sondage (de manière confidentielle) et d'exprimer franchement leurs commentaires dans le cadre du processus. Ici encore le conseiller indépendant compile les réponses. 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.