

# **LA BANQUE TORONTO-DOMINION**

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

**Le 25 mars 2004**

## À l'attention de nos actionnaires

Nous vous invitons à vous joindre à nous à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de La Banque Toronto-Dominion qui aura lieu au Shaw Convention Centre, 9797 Jasper Avenue N.W., Edmonton (Alberta) le jeudi 25 mars 2004 à 9 h 30 (heure normale des Rocheuses).

Vous trouverez l'ordre du jour de l'assemblée dans la circulaire de procuration de la direction qui suit. Nous espérons que vous prendrez le temps d'examiner les renseignements relatifs aux points figurant à l'ordre du jour qui sont indiqués dans la circulaire. Il est important que vous exerciez votre droit de vote. Vous trouverez aux pages 1 à 3 de la circulaire des directives sur la manière d'exercer les droits de vote se rattachant à vos actions.

À l'assemblée, vous aurez l'occasion de poser des questions et de rencontrer les autres actionnaires. Nous comptons sur votre participation.

Nous diffuserons l'assemblée annuelle en direct à partir du site Web de la Banque à l'adresse [www.td.com](http://www.td.com). De plus, une version enregistrée sera accessible sur ce site pendant plusieurs semaines après l'assemblée.

Recevez nos salutations distinguées.

Le président du conseil,



John M. Thompson

Le président et chef de la direction,



W. Edmund Clark



**Groupe Financier Banque TD**

LA BANQUE TORONTO-DOMINION

Avis d'assemblée annuelle  
des détenteurs d'actions ordinaires

DATE : le jeudi 25 mars 2004  
HEURE : 9 h 30 (heure normale des Rocheuses)  
LIEU : Shaw Convention Centre  
9797 Jasper Avenue N.W.  
Edmonton (Alberta)  
T5J 1N9

Ordre du jour :

1. recevoir les états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2003 ainsi que le rapport des vérificateurs s'y rapportant;
2. élire les administrateurs;
3. nommer les vérificateurs;
4. étudier et, s'il est jugé à propos, confirmer une modification au règlement interne n° 1 portant sur la rémunération totale des administrateurs (un exemplaire de la résolution extraordinaire confirmant cette modification se trouve dans la circulaire de procuration de la direction ci-jointe);
5. étudier certaines propositions soumises par des actionnaires et décrites à l'annexe A de la circulaire de procuration de la direction ci-jointe; et
6. traiter toute autre question qui peut être dûment soulevée à l'assemblée.

Le 10 février 2004, on comptait 659 853 547 actions ordinaires en circulation de la Banque, lesquelles, sous réserve des restrictions applicables de la *Loi sur les banques* (Canada), donnaient droit de vote à l'égard de chacune des questions soumises au vote à l'assemblée.

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

Toronto, le 17 février 2004

Par ordre du conseil d'administration,



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

---

**Remarque :** Les actionnaires qui désirent recevoir des états financiers trimestriels de la Banque pour le prochain exercice doivent remplir et retourner la demande de rapports trimestriels ci-jointe s'ils sont des actionnaires non inscrits, ou ils doivent cocher la case sous la rubrique « Demande relative aux rapports trimestriels » du formulaire de procuration ci-joint s'ils sont des actionnaires inscrits. Pour de plus amples renseignements sur les actionnaires non inscrits et les actionnaires inscrits, veuillez consulter la page 1 de la circulaire de procuration de la direction ci-jointe.

## TABLE DES MATIÈRES

1	RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE
3	QUESTIONS PRÉSENTÉES À L'ASSEMBLÉE
3	ÉTATS FINANCIERS
3	ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS
3	NOMINATION DES VÉRIFICATEURS
4	MODIFICATION DU RÈGLEMENT INTERNE N° 1
5	PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES
5	CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS
9	RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS
11	RÉGIE D'ENTREPRISE
11	INDÉPENDANCE DES ADMINISTRATEURS
12	RAPPORT DU COMITÉ DE RÉGIE D'ENTREPRISE
14	RAPPORT DU COMITÉ DE VÉRIFICATION
16	RAPPORT DU COMITÉ DES RISQUES
17	RAPPORT DU COMITÉ SUR LES RESSOURCES EN GESTION
26	RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION
32	COMPARAISON DU RENDEMENT TOTAL AUX ACTIONNAIRES SUR CINQ ANS
32	PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS
34	APPROBATION DES ADMINISTRATEURS
35	ANNEXE A — PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES
38	ANNEXE B — PROCÉDÉS EN MATIÈRE DE RÉGIE D'ENTREPRISE

## Circulaire de procuration de la direction

À moins d'indication contraire, tous les renseignements sont en date du 22 janvier 2004.

### RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE

#### QUI SOLLICITE MON VOTE?

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

#### COMBIEN AI-JE DE DROITS DE VOTE?

Sauf dans le cas de certaines restrictions exposées ci-après à la rubrique « Quelles sont les restrictions relatives aux droits de vote? », vous avez droit à une voix pour chaque action ordinaire de la Banque immatriculée en votre nom le 10 février 2004. Dans la présente circulaire de procuration de la direction, le terme « vous » vous désigne en votre qualité de détenteur d'actions ordinaires de la Banque.

Si vous avez acquis des actions ordinaires après le 10 février 2004, vous pouvez obtenir une voix pour chaque action ordinaire pourvu que vous demandiez à la Banque, au plus tard 10 jours avant l'assemblée, d'ajouter votre nom à la liste des votants et fournissiez suffisamment de renseignements pour établir que vous êtes propriétaire des actions ordinaires. Si les actions sont cédées et que le nouvel actionnaire obtient de tels droits, le détenteur de ces actions au 10 février 2004 n'est plus habilité à voter à l'égard des actions cédées.

#### QUELLES SONT LES RESTRICTIONS RELATIVES AUX DROITS DE VOTE?

Aux termes de la *Loi sur les banques* (Canada) (la « Loi sur les banques »), il est interdit à une personne ou entité d'être propriétaire de plus de 10 % des actions ordinaires de la Banque, sans une approbation conformément aux dispositions de la Loi sur les banques. À la connaissance des administrateurs et dirigeants de la Banque, aucune personne n'est propriétaire de plus de 10 % des actions ordinaires

de la Banque ni n'exerce le contrôle à l'égard de telles actions.

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

#### COMBIEN D'ACTIONNES DONNENT DROIT DE VOTE?

Le 10 février 2004, on comptait 659 853 547 actions ordinaires en circulation de la Banque, lesquelles, sous réserve des restrictions applicables de la Loi sur les banques, donnaient droit de vote à l'égard de chacune des questions soumises au vote à l'assemblée.

#### DE QUELLE MANIÈRE EST-CE QUE JE VOTE?

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

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

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

Si vous êtes un actionnaire inscrit et êtes habilité à voter, vous pouvez donner des directives de vote à l'égard des questions indiquées ci-dessous en cochant les cases pertinentes sur le formulaire de procuration, et le fondé de pouvoir sera tenu de voter de cette manière. S'il n'y a aucune inscription dans les cases, le fondé de pouvoir peut exercer les droits de vote afférents aux actions comme il le juge à propos. **Si vous nommez la ou les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint à titre de fondé de pouvoir, à moins d'indication contraire, les droits de vote afférents à vos actions seront exercés à l'assemblée de la façon suivante :**

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

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

**POUR la modification du règlement interne n° 1 portant sur la rémunération totale des administrateurs; et**

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

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

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

En date de l'impression de la présente circulaire de procuration de la direction, la direction n'est au courant d'aucune autre question qui pourrait être

soumise à l'assemblée. Toutefois, si l'assemblée est dûment saisie d'autres questions, il est prévu que la personne nommée à titre de fondé de pouvoir exercera ses droits de vote à l'égard de ces questions de la manière qu'elle juge appropriée à son gré.

### PUIS-JE NOMMER UN AUTRE FONDÉ DE POUVOIR?

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

### COMMENT PUIS-JE MODIFIER MON VOTE?

Si vous signez et retournez le formulaire de procuration ci-joint, vous pouvez le révoquer en remettant un avis écrit au secrétaire de la Banque au plus tard le 24 mars 2004, ou au président de l'assemblée avant le début de l'assemblée. Si vous désirez révoquer la procuration, votre avis écrit doit indiquer clairement votre intention.

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

### DE QUELLE MANIÈRE LA BANQUE SOLLICITE-T-ELLE DES PROCURATIONS?

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

### LE VOTE EST-IL CONFIDENTIEL?

Oui. Les procurations sont comptabilisées et totalisées par Compagnie Trust CIBC Mellon, agent des transferts de la Banque, et ne sont pas soumises à la direction de la Banque à moins qu'un actionnaire n'ait clairement l'intention de

communiquer ses observations à la Banque ou que des exigences d'ordre juridique ne le justifient. Les actionnaires qui préfèrent que leur avoir et leur vote restent absolument confidentiels peuvent faire inscrire leurs actions au nom d'un prête-nom.

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

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

Étant donné que la Banque a un accès restreint aux noms ou aux avoirs de ses actionnaires non

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

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

Une majorité simple des voix exprimées, en personne ou par procuration, est requise à l'égard de chacune des questions indiquées dans la présente circulaire de procuration de la direction, sauf dans le cas de la résolution extraordinaire confirmant la modification du règlement interne n° 1, laquelle nécessite un vote affirmatif représenté par 66 ⅔ % des voix exprimées en personne ou par procuration.

## **QUESTIONS PRÉSENTÉES À L'ASSEMBLÉE**

### **ÉTATS FINANCIERS**

L'état annuel de la Banque au 31 octobre 2003, qui est inclus dans le rapport annuel 2003 de la Banque (le « rapport annuel ») en tant qu'états financiers consolidés, est posté aux actionnaires avec la présente circulaire de procuration de la direction. L'état annuel et le rapport des vérificateurs sur les états financiers consolidés seront soumis aux actionnaires à l'assemblée.

### **ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS**

Les candidats proposés à l'élection à titre d'administrateurs de la Banque, qui ont été recommandés au conseil d'administration par le comité de régie d'entreprise, sont indiqués à la page 5 sous la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs ». Ils sont tous actuellement administrateurs de la Banque. Chaque administrateur sera élu pour un mandat qui prendra fin à la clôture de la prochaine assemblée annuelle.

À moins de directive contraire, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter POUR les candidats mentionnés sous la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs ». Si, pour quelque raison au moment de l'assemblée, l'un ou l'autre des candidats

est incapable de s'acquitter de ses fonctions, et à moins d'indication contraire, les personnes nommées dans le formulaire de procuration peuvent voter à leur gré pour tout candidat remplaçant.

### **NOMINATION DES VÉRIFICATEURS**

La Loi sur les banques prévoit que les actionnaires peuvent nommer deux cabinets d'experts-comptables pour agir en qualité de vérificateurs de la Banque. Le conseil d'administration, à la recommandation du comité de vérification, propose qu'Ernst & Young s.r.l. et PricewaterhouseCoopers s.r.l. soient nommés vérificateurs jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. À moins d'indication contraire, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter POUR la nomination d'Ernst & Young s.r.l. et de PricewaterhouseCoopers s.r.l.

Au cours des cinq exercices terminés le 31 octobre 2003, Ernst & Young s.r.l., PricewaterhouseCoopers s.r.l. et KPMG s.r.l. ont occupé la fonction de vérificateurs de la Banque, conformément à la Loi sur les banques.

L'information relative à la rémunération versée aux vérificateurs figure à la page 49 du rapport annuel de la Banque.

## MODIFICATION DU RÈGLEMENT INTERNE N° 1

La Loi sur les banques exige que le règlement interne de la Banque comporte une disposition fixant le total de toutes les sommes qui peuvent être versées à tous les administrateurs à l'égard de la rémunération des administrateurs pendant une période de temps déterminée. L'article 2.05 du règlement interne n° 1 portant sur la rémunération des administrateurs fixe à 2 000 000 \$ la rémunération totale du conseil au cours de tout exercice donné.

Au cours des dernières années, la Banque a travaillé principalement à rapprocher les intérêts des administrateurs et ceux des actionnaires. En 2003, le comité de régie d'entreprise a proposé une restructuration de la rémunération des administrateurs de la Banque. Le comité avait notamment pour objectifs de s'assurer que la rémunération suive les tendances du marché, de simplifier la structure de la rémunération et d'aligner la rémunération des administrateurs sur les changements à la rémunération des membres de la direction. Un consultant externe s'est vu chargé par le comité de régie d'entreprise d'examiner la nouvelle structure de rémunération et de confirmer qu'elle cadrerait avec les tendances du marché. Par conséquent, à la recommandation du comité de régie d'entreprise, le conseil a approuvé et a mis en œuvre les initiatives suivantes en matière de rémunération des administrateurs :

- tout octroi d'actions, qui prenait auparavant la forme d'options d'achat d'actions, se fera sous forme d'unités d'actions différées que l'administrateur doit détenir jusqu'à ce qu'il quitte ses fonctions au sein du conseil;
- une politique imposant une augmentation du nombre d'actions devant être détenues dans des délais définis et une exigence à l'effet qu'au moins 60 % de la rémunération (sauf les octrois d'actions) payable à un administrateur doit être reçue sous la forme d'unités d'actions différées ou d'actions ordinaires jusqu'à ce que les seuils d'actionnariat aient été atteints; et
- l'élimination des jetons de présence par réunion qui seraient remplacés par une somme fixe annuelle globale.

Pour obtenir de plus amples détails sur ces projets relatifs à la rémunération des administrateurs,

consultez la page 9 de la présente circulaire de procuration.

Le conseil est d'avis que la nouvelle structure de rémunération des administrateurs rapprochera davantage les intérêts des administrateurs et ceux des actionnaires, qu'elle tient compte de la complexité croissante des activités de la Banque et des obligations de ses administrateurs et qu'elle est compatible avec les tendances du marché. Bien que la nouvelle structure n'augmente pas sensiblement le montant de la rémunération que reçoit chaque administrateur, elle devrait dépasser le plafond global actuel. Par conséquent, le conseil demande l'approbation d'une hausse de la rémunération globale des administrateurs. Le montant total proposé est inférieur ou égal au montant total maximum actuel ou proposé des autres grandes banques canadiennes.

Le 22 janvier 2004, le conseil a autorisé une modification de l'article 2.05 du règlement interne n° 1 visant à faire passer de 2 000 000 \$ à 3 000 000 \$ la rémunération totale maximum payable aux administrateurs au cours d'un exercice financier. Cette modification n'entrera pas en vigueur à moins et avant d'être confirmée par une résolution extraordinaire des actionnaires de la Banque. Par conséquent, la résolution extraordinaire ci-après sera soumise à l'assemblée.

Le conseil d'administration recommande aux actionnaires de voter POUR la résolution extraordinaire ci-après et, à moins de directives contraires, les personnes nommées dans le formulaire de procuration ont l'intention de voter POUR la résolution extraordinaire ci-dessous.

« IL EST RÉSOLU, EN TANT QUE RÉSOLUTION EXTRAORDINAIRE, QUE la modification de l'article 2.05 du règlement interne n° 1 par laquelle la somme de 2 000 000 \$ est supprimée et remplacée par 3 000 000 \$ est par les présentes confirmée. »

À la suite de la modification, les deux premières phrases de l'article 2.05 se lisent comme suit :

« La somme versée aux administrateurs en rémunération de leurs services est fixée par résolution du conseil. La rémunération versée à ce titre aux administrateurs ne dépasse pas globalement 3 000 000 \$ par année et, individuellement, le montant que le conseil fixe par résolution. »

## PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

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

Les actionnaires ont jusqu'au mercredi 29 décembre 2004 pour soumettre des propositions à la Banque aux fins de leur inclusion dans la circulaire de procuration de la direction dans le cadre de l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de l'année prochaine.

## CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

Le tableau ci-dessous présente les renseignements suivants sur chacun des candidats aux postes d'administrateurs : l'âge, la municipalité de résidence, le poste principal actuel et les différents postes principaux au cours des cinq dernières années, le cas échéant; la dernière fonction ou le dernier poste important auprès de la Banque, le cas échéant; une brève description de ses principaux postes d'administrateur; des associations dont il est membre et de sa formation; le nombre d'actions ordinaires de la

Banque qu'il détient, directement ou indirectement, à titre de propriétaire véritable ou sur lesquelles il exerce un contrôle ou une emprise; le nombre d'unités d'actions différées (« UAD ») créditées à chaque candidat; la date à laquelle il est devenu administrateur de la Banque; le ou les comités du conseil dont il est actuellement membre; et le nombre de présences aux réunions du conseil d'administration et de ses comités au cours des 12 mois terminés le 31 octobre 2003, le cas échéant.

Le conseil a tenu neuf réunions ordinaires et convoqué quatre réunions spéciales au cours de la période de 12 mois terminée le 31 octobre 2003. Durant cette période, les comités du conseil ont tenu 26 réunions, réparties comme suit : vérification (CV) (4), vérification et gestion des risques (CVGR) (1), régie d'entreprise (CRE) (6), ressources en gestion (CRG) (8) et risques (CR) (7). Le comité de vérification et gestion des risques a été scindé en deux pour créer le comité de vérification et le comité des risques le 12 décembre 2002. Le président du conseil est membre d'office du comité de vérification et du comité des risques. Le tableau ci-dessous ne tient pas compte de sa présence aux réunions des comités à titre de membre d'office. En plus d'assister aux réunions indiquées ci-dessous, les administrateurs assistent de temps à autre à d'autres réunions des comités sur invitation.



**M. Hugh J. Bolton**<sup>1)2)</sup>, 65 ans, réside à Edmonton (Alberta). M. Bolton est le président non dirigeant du conseil d'administration d'EPCOR Utilities Inc., société énergétique intégrée, et de l'une de ses filiales. Avant sa nomination à titre de président du conseil d'EPCOR Utilities Inc. le 1<sup>er</sup> janvier 2000 et après sa retraite en qualité de président et chef de la direction et d'associé de Coopers & Lybrand Canada, comptables agréés, respectivement les 1<sup>er</sup> janvier et 30 novembre 1998, M. Bolton a été conseiller financier et administrateur de sociétés. M. Bolton est de plus président du conseil d'administration de Matrikon Inc. et est administrateur de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada et de Teck Cominco Limited. M. Bolton détient un diplôme de premier cycle en économie de l'Université de l'Alberta. M. Bolton est comptable agréé et fellow de l'Alberta Institute of Chartered Accountants.

Administrateur depuis avril 2003

### Nombre de présences aux réunions

Ordinaires — 5 sur 5

Spéciales — 4 sur 4

CV<sup>7)</sup> — 2 sur 2

CR<sup>7)</sup> — 5 sur 5

### Actions détenues

1 000 ordinaires

2 468 UAD



**M. W. Edmund Clark**, 56 ans, réside à Toronto (Ontario). M. Clark est président et chef de la direction de la Banque. Avant le 20 décembre 2002, il était président et chef de l'exploitation de la Banque. M. Clark s'est joint à la Banque lorsque cette dernière a fait l'acquisition de Services Financiers CT inc. le 1<sup>er</sup> février 2000, date à laquelle il était président et chef de la direction de Services Financiers CT inc., d'Hypothèques Trustco Canada et de La Société Canada Trust. M. Clark détient un diplôme de premier cycle de l'Université de Toronto et a obtenu sa maîtrise et son doctorat de l'Université Harvard.

Administrateur depuis août 2000

Nombre de présences aux réunions  
Ordinaires — 9 sur 9  
Spéciales — 4 sur 4

Actions détenues  
5 079 ordinaires  
251 401 UAD



**M. Marshall A. Cohen**<sup>3)4)</sup>, 68 ans, réside à Toronto (Ontario). M. Cohen est avocat chez Cassels, Brock & Blackwell, cabinet d'avocats. M. Cohen est également administrateur d'un certain nombre d'autres entreprises, dont Barrick Gold Corporation, American International Group, Inc., Lafarge Corporation, Premcor Inc. et Collins & Aikman Corporation. M. Cohen détient un diplôme de premier cycle de l'Université de Toronto, un diplôme en droit de l'Osgoode Hall Law School et une maîtrise en droit de l'Université York. M. Cohen détient de plus un doctorat honorifique en droit de l'Université York et a été nommé Officier de l'Ordre du Canada en 1992.

Administrateur depuis février 1992

Nombre de présences aux réunions  
Ordinaires — 9 sur 9  
Spéciales — 3 sur 4  
CRE — 6 sur 6  
CRG — 8 sur 8  
CR<sup>9)</sup> — 2 sur 2

Actions détenues  
12 528 ordinaires  
12 607 UAD



**M<sup>me</sup> Wendy K. Dobson**<sup>1)2)</sup>, 62 ans, réside à Uxbridge (Ontario). M<sup>me</sup> Dobson est professeur et directrice de l'Institute for International Business de la Rotman School of Management de l'Université de Toronto. M<sup>me</sup> Dobson est administratrice de MDS Inc. et de TransCanada Corporation et elle est vice-présidente du conseil du Conseil canadien sur la reddition de comptes. Elle détient un diplôme de premier cycle de l'Université de la Colombie-Britannique, deux maîtrises de l'Université Harvard et un doctorat en économie de l'Université Princeton.

Administratrice depuis 1990

Nombre de présences aux réunions  
Ordinaires — 9 sur 9  
Spéciales — 2 sur 4  
CVGR<sup>5)</sup> — 1 sur 1  
CV — 4 sur 4  
CR — 6 sur 7

Actions détenues  
6 548 ordinaires  
5 501 UAD



**M. Darren Entwistle**<sup>2)</sup>, 41 ans, réside à Vancouver (Colombie-Britannique). M. Entwistle est président et chef de la direction de TELUS Corporation, entreprise de télécommunications, et est membre de son conseil d'administration. Avant de se joindre à TELUS Corporation en juillet 2000, M. Entwistle a occupé divers postes de haute direction dans le secteur des télécommunications, notamment chez Cable & Wireless Communications plc au Royaume-Uni. M. Entwistle détient un diplôme de premier cycle en économie de l'Université Concordia et une maîtrise en administration des affaires de l'Université McGill.

Administrateur depuis novembre 2001

Nombre de présences aux réunions  
Ordinaires — 7 sur 9  
Spéciales — 1 sur 4  
CVGR<sup>5)</sup> — 1 sur 1  
CR — 5 sur 7

Actions détenues  
1 983 ordinaires  
1 225 UAD



**M<sup>me</sup> Donna M. Hayes<sup>1)</sup>**, 47 ans, réside à Toronto (Ontario). M<sup>me</sup> Hayes est rédactrice en chef et chef de la direction de Harlequin Enterprises Limited, maison d'édition internationale, et est membre de son conseil d'administration ainsi que des conseils d'administration de certaines sociétés affiliées. M<sup>me</sup> Hayes a occupé différents postes au sein de Harlequin Enterprises Limited depuis 1985. M<sup>me</sup> Hayes est titulaire d'un diplôme de premier cycle de l'Université McGill et a terminé le cours d'édition professionnelle à l'Université Standford ainsi que le programme de gestion de direction à la Richard Ivey School de l'Université Western Ontario.

Administratrice depuis janvier 2004

Nombre de présences aux réunions  
S.O.

Actions détenues  
500 ordinaires



**M. Henry H. Ketcham<sup>1)3)</sup>**, 54 ans, réside à Vancouver (Colombie-Britannique). M. Ketcham est président du conseil, président et chef de la direction de West Fraser Timber Co. Ltd., société de produits forestiers intégrée. M. Ketcham détient un diplôme de premier cycle de l'Université Brown.

Administrateur depuis janvier 1999

Nombre de présences aux réunions  
Ordinaires — 9 sur 9  
Spéciales — 4 sur 4  
CVGR<sup>5)</sup> — 1 sur 1  
CV — 4 sur 4  
CRE<sup>7)</sup> — 2 sur 2

Actions détenues  
1 000 ordinaires  
10 040 UAD



**M. Pierre H. Lessard<sup>1)4)</sup>**, 61 ans, réside à Ville-Mont-Royal (Québec). M. Lessard est président et chef de la direction de Métro Inc., distributeur de produits alimentaires, et est membre de son conseil d'administration. M. Lessard est également administrateur d'un certain nombre d'autres entreprises, dont Groupe SNC-Lavalin Inc. M. Lessard détient un diplôme de premier cycle et une maîtrise de l'Université Laval ainsi qu'une maîtrise en administration des affaires de la Harvard Business School. M. Lessard est comptable agréé et Fellow de l'Ordre des comptables agréés du Québec.

Administrateur depuis octobre 1997

Nombre de présences aux réunions  
Ordinaires — 8 sur 9  
Spéciales — 3 sur 4  
CVGR<sup>5)</sup> — 1 sur 1  
CV — 3 sur 4  
CRE<sup>6)</sup> — 3 sur 4  
CRG<sup>7)</sup> — 4 sur 4

Actions détenues  
7 000 ordinaires  
11 597 UAD



**M. Brian F. MacNeill<sup>3)4)</sup>**, 64 ans, réside à Calgary (Alberta). M. MacNeill est le président non dirigeant du conseil de Petro-Canada, société pétrolière et gazière intégrée. M. MacNeill a été président et chef de la direction d'Enbridge Inc. d'avril 1991 jusqu'à sa retraite en janvier 2001. M. MacNeill est également président non dirigeant du conseil de Dofasco Inc. et administrateur d'un certain nombre d'autres entreprises, dont Western Oil Sands Inc., West Fraser Timber Co. Ltd., Sears Canada Inc., TELUS Corporation et Veritas DGC Inc. M. MacNeill détient un diplôme de premier cycle en commerce de la Montana State University et le titre de certifié public comptable aux États-Unis. M. MacNeill est comptable agréé et Fellow de l'Alberta Institute of Chartered Accountants.

Administrateur depuis août 1994

Nombre de présences aux réunions  
Ordinaires — 9 sur 9  
Spéciales — 3 sur 4  
CVGR<sup>5)</sup> — 1 sur 1  
CV<sup>6)</sup> — 2 sur 2  
CRE<sup>7)</sup> — 2 sur 2  
CRG — 8 sur 8

Actions détenues  
8 913 ordinaires  
8 755 UAD



**M. Roger Phillips**<sup>1)2)</sup>, 64 ans, réside à Regina (Saskatchewan). M. Phillips est administrateur de sociétés et président et chef de la direction retraité d'IPSCO Inc., société de fabrication d'acier. Il a occupé ce poste à partir de 1982 jusqu'à sa retraite en janvier 2002. Il est également administrateur d'un certain nombre d'autres entreprises, dont Compagnie de chemins de fer Canadien Pacifique, Fording Inc., Compagnie pétrolière impériale Ltée, Inco Limitée et Cleveland-Cliffs Inc. M. Phillips détient un diplôme de premier cycle en physique et mathématiques de l'Université McGill. M. Phillips a été nommé Officier de l'Ordre du Canada en 1999 et s'est vu octroyer l'Ordre du mérite de la Saskatchewan en 2002. M. Phillips a le titre de Chartered Physicist (Royaume-Uni) et de Fellow de l'Institute of Physics.

Administrateur depuis février 1994

Nombre de présences aux réunions

Ordinaires — 9 sur 9  
Spéciales — 4 sur 4  
CV — 3 sur 4  
CRG<sup>6)</sup> — 4 sur 4  
CR — 7 sur 7

Actions détenues

14 000 ordinaires  
12 020 UAD



**M. Wilbur J. Prezzano**<sup>2)4)</sup>, 63 ans, réside à Charleston (Caroline du Sud). M. Prezzano est administrateur de sociétés et vice-président retraité du conseil d'Eastman Kodak Company, société de produits et services d'imagerie. M. Prezzano est administrateur d'un certain nombre d'entreprises, dont Lance, Inc. et Roper Industries, Inc. M. Prezzano détient un diplôme de premier cycle en économie et une maîtrise en administration des affaires, qu'il a dans les deux cas obtenus de la Wharton School de l'University of Pennsylvania.

Administrateur depuis avril 2003

Nombre de présences aux réunions

Ordinaires — 4 sur 5  
Spéciales — 3 sur 4  
CRG<sup>7)</sup> — 3 sur 4  
CR<sup>7)</sup> — 4 sur 5

Actions détenues

1 000 ordinaires  
3 194 UAD



**M<sup>me</sup> Helen K. Sinclair**<sup>1)2)</sup>, 52 ans, réside à Toronto (Ontario). M<sup>me</sup> Sinclair est la fondatrice et chef de la direction de BankWorks Trading Inc., société de logiciels et produits didactiques, et est membre de son conseil d'administration. M<sup>me</sup> Sinclair est également administratrice d'un certain nombre d'autres entreprises, dont McCain Capital Corporation, L'Office d'investissement du régime de pensions du Canada, Transat A.T. Inc. et Davis + Henderson G.P. Inc. M<sup>me</sup> Sinclair détient un diplôme de premier cycle de l'Université York et une maîtrise de l'Université de Toronto, dans les deux cas en économie. Elle est diplômée de l'Advanced Management Program de la Harvard Business School.

Administratrice depuis juin 1996

Nombre de présences aux réunions

Ordinaires — 9 sur 9  
Spéciales — 4 sur 4  
CVGR<sup>5)</sup> — 1 sur 1  
CV<sup>7)</sup> — 2 sur 2  
CR — 7 sur 7

Actions détenues

6 345 ordinaires  
5 010 UAD



**M. Donald R. Sobey**<sup>4)</sup>, 69 ans, réside à Stellarton (Nouvelle-Écosse). M. Sobey est président du conseil d'Empire Company Limited, société de portefeuille de placements, et est membre de son conseil d'administration. M. Sobey est également administrateur d'un certain nombre d'autres entreprises, dont Alliance Atlantis Communications Inc., Highliner Foods Ltd., Sobey's Canada Inc. et Traders Classified Media N.V. M. Sobey a de plus été administrateur de la Banque de mai 1978 à janvier 1992. M. Sobey détient un diplôme de premier cycle en commerce de l'Université Queen's et un grade honorifique en droit de l'Université Dalhousie.

Administrateur depuis octobre 1992

Nombre de présences aux réunions

Ordinaires — 8 sur 9  
Spéciales — 3 sur 4  
CRG — 8 sur 8

Actions détenues

327 256 ordinaires  
10 994 UAD



**M. Michael D. Sopko**<sup>3)</sup>, 65 ans, réside à Oakville (Ontario). M. Sopko est président du conseil et chef de la direction retraité d'Inco Limitée, société de métaux primaires. Du 25 avril 2001 au 17 avril 2002, il a été le président du conseil non dirigeant d'Inco et, avant le 25 avril 2001, il a agi en qualité de président du conseil et chef de la direction. M. Sopko est également administrateur de Gerdau Ameristeel Corp. M. Sopko détient un diplôme de premier cycle, une maîtrise et un doctorat en génie métallurgique de l'Université McGill.

Administrateur depuis août 1992

Nombre de présences aux réunions  
Ordinaires — 8 sur 9  
Spéciales — 1 sur 4  
CRE — 5 sur 6

Actions détenues  
13 156 ordinaires  
1 225 UAD



**M. John M. Thompson**<sup>3)4)</sup>, 61 ans, réside à Toronto (Ontario). M. Thompson est président du conseil de la Banque et vice-président du conseil retraité d'IBM Corporation, société de matériel, logiciels et services informatiques, poste qu'il a occupé d'août 2000 à septembre 2002. Auparavant, M. Thompson avait occupé divers postes au sein de la haute direction d'IBM. M. Thompson est également administrateur de Royal Philips Electronics, de la Robert Mondavi Corporation et de Thomson Corporation. M. Thompson détient un diplôme de premier cycle en sciences appliquées de l'Université Western Ontario et a terminé les programmes en gestion supérieure de la Richard Ivey School de l'Université Western Ontario et de la Kellogg Graduate School of Business de la Northwestern University.

Administrateur depuis août 1988

Nombre de présences aux réunions  
Ordinaires — 9 sur 9  
Spéciales — 4 sur 4  
CRE — 6 sur 6  
CRG — 7 sur 8

Actions détenues  
28 976 ordinaires  
1 225 UAD

- 1) Membre actuel du comité de vérification.
- 2) Membre actuel du comité des risques.
- 3) Membre actuel du comité de régie d'entreprise.
- 4) Membre actuel du comité sur les ressources en gestion.
- 5) Le comité de vérification et de gestion des risques a été divisé pour donner le comité de vérification et le comité des risques à partir du 12 décembre 2002.
- 6) A quitté le comité en date du 3 avril 2003.
- 7) A commencé à siéger au comité en date du 3 avril 2003.

Sauf tel que divulgué dans le tableau ci-dessus, tous les candidats aux postes d'administrateurs à élire à l'assemblée ont occupé leurs postes ou d'autres postes de direction auprès des mêmes sociétés ou organismes, de leurs devanciers ou de sociétés ou d'organismes associés au cours des cinq dernières années. M. Edward S. Rogers qui agissait en qualité d'administrateur depuis août 1989 et M. Richard M. Thomson qui agissait en qualité d'administrateur depuis avril 1971 ne seront pas de nouveau candidats à des postes d'administrateurs à élire à

l'assemblée. Au cours des 12 mois terminés le 31 octobre 2003, M. Rogers a assisté à 12 des 13 réunions du conseil et à 4 des 6 réunions du comité de régie d'entreprise, et M. Thomson a assisté à 12 des 13 réunions du conseil. M. A. Charles Baillie, qui a quitté ses fonctions d'administrateur le 3 avril 2003, a assisté aux 5 réunions du conseil. M<sup>me</sup> Eleanor R. Clitheroe, qui a quitté ses fonctions d'administratrice le 3 avril 2003, a assisté aux 5 réunions du conseil et aux 4 réunions du comité de régie d'entreprise.

### RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Au cours de l'exercice 2003, chaque administrateur, sauf le président du conseil, qui n'était pas un employé de la Banque était en droit de recevoir 30 000 \$ par année pour ses services en tant

qu'administrateur. Le président non dirigeant du conseil était en droit de recevoir 200 000 \$ par année pour les services rendus en cette qualité. Le président de chaque comité du conseil était aussi en

droit de recevoir 12 500 \$ de plus par année pour les services rendus en cette qualité, sauf si le président du comité agissait également en qualité de président du conseil. Chaque administrateur, sauf le président du conseil, qui était membre de plusieurs comités était en droit de recevoir une rémunération de 3 000 \$ par année par comité supplémentaire après le premier comité dont il était membre. Dans tous les cas, les administrateurs qui n'étaient pas des employés avaient droit à un jeton de présence et au remboursement de leurs dépenses pour chaque réunion du conseil et de ses comités. Les jetons de présence étaient de 2 000 \$ pour les réunions du conseil et de ses comités. Les administrateurs de l'extérieur de la province où la réunion du conseil était tenue ont eu droit à un jeton de présence de 3 000 \$. Les jetons de présence pour les réunions tenues par téléphone ont été de 1 000 \$ pour les réunions du conseil et de ses comités, peu importe l'endroit où se trouvait l'administrateur au moment de la réunion. Le 11 décembre 2003, chaque administrateur qui n'était pas un employé de la Banque a reçu, à l'égard de l'exercice 2003, un octroi d'actions de 50 000 \$ payable en unités d'actions différées. Dans tous les cas, l'administrateur qui était résident des États-Unis était en droit de recevoir ces montants en dollars américains.

Par principe, la Banque estime qu'il est approprié que les administrateurs détiennent un nombre considérable d'actions ordinaires de la Banque, ce qui rapproche davantage leurs intérêts et ceux des autres actionnaires. Par conséquent, le conseil a adopté il y a plusieurs années une politique en vertu de laquelle les administrateurs devraient acquérir, avec le temps, des actions ordinaires de la Banque d'une valeur correspondant à au moins six fois leur rémunération de base. Les actions ordinaires de la Banque détenues par le conjoint, un enfant mineur ou une fiducie familiale d'un administrateur sont acceptables aux termes de cette politique.

Conformément à la politique de la Banque qui vise à encourager les administrateurs à détenir un investissement considérable dans la Banque, un régime d'actionariat à l'intention des administrateurs externes a été instauré en 1998. En vertu du régime, les administrateurs qui ne sont pas des employés ou des dirigeants de la Banque peuvent choisir de recevoir toute partie de leur rémunération annuelle en espèces, en actions

ordinaires de la Banque ou en unités d'actions différées, ou encore opter pour une combinaison de ce qui précède. Chaque unité d'action différée est une écriture comptable qui équivaut en valeur à une action ordinaire. Les unités sont maintenues jusqu'à ce que l'administrateur quitte le conseil. Les unités sont considérées comme l'équivalent d'actions ordinaires aux termes de la politique de la Banque relative à l'actionariat des administrateurs. La Banque a comptabilisé une dépense de 708 827 \$ pour les unités d'actions différées au cours de l'exercice 2003, compte non tenu des octrois d'actions déjà décrits en détail dans la présente section.

Le conseil a approuvé une nouvelle structure de rémunération pour 2004. La nouvelle structure prévoit l'élimination des jetons de présence et les remplace par une rémunération fixe annuelle globale, laquelle est résumée dans le tableau ci-dessous :

Poste	Rémunération/ attribution annuelle <sup>1)</sup> (\$)
Administrateur <sup>2)3)</sup> . . . . .	75 000 \$
Par comité supplémentaire <sup>2)</sup> . . . . .	10 000 \$
Supplément d'un président de comité <sup>2)</sup> . . . . .	25 000 \$
Supplément de déplacement pour les administrateurs à l'extérieur de l'Ontario <sup>4)</sup> . . . . .	10 000 \$
Président du conseil . . . . .	200 000 \$

1) Ne s'applique pas aux administrateurs qui sont aussi des employés de la Banque.

2) Exclut le président du conseil.

3) Inclut la rémunération à titre de membre d'un comité.

4) Indemnité au titre du temps consacré aux déplacements jusqu'à l'endroit où ont lieu les réunions.

Tous les administrateurs qui ne sont pas des employés ont aussi droit au remboursement de leurs dépenses pour chaque réunion. Un administrateur qui est un résident des États-Unis a le droit de recevoir ces montants en dollars américains. Aux termes de la nouvelle structure, les octrois d'actions, qui prenaient auparavant la forme d'options d'achat d'actions, seront versés sous forme d'unités d'actions différées que l'administrateur doit détenir jusqu'à ce qu'il quitte ses fonctions au sein du conseil.

Une nouvelle politique d'actionariat a aussi été approuvée. Aux termes de cette politique, les administrateurs, y compris le président du conseil, doivent acquérir des actions ordinaires de la Banque d'une valeur correspondant à au moins six fois leur rémunération fixe respective. Les administrateurs

disposent d'une période de cinq ans à compter de l'entrée en vigueur de cette politique, ou d'une période de cinq ans à compter de la date de leur première élection si elle est postérieure à l'entrée en vigueur de cette politique, pour satisfaire à l'exigence relative à l'actionnariat. Au moins 60 % de la rémunération payable à l'administrateur doit être reçue sous forme d'unités d'actions différées ou

d'actions ordinaires jusqu'à ce que l'exigence relative à l'actionnariat ait été satisfaite.

La nouvelle rémunération fixe combinée aux octrois d'actions en unités d'actions différées correspondra approximativement à la valeur globale de la rémunération reçue au cours des exercices antérieurs où des options d'achat d'actions étaient octroyées.

## RÉGIE D'ENTREPRISE

Notre conseil d'administration s'engage à agir au mieux des intérêts des actionnaires de la Banque. Le conseil s'acquitte de ce rôle directement et par l'entremise de comités auxquels il délègue certaines responsabilités. Le conseil et ses comités s'appliquent à améliorer sans cesse nos principes et pratiques en matière de régie d'entreprise. Pour maintenir notre situation de chef de file en matière de régie d'entreprise, nous devons sans cesse en réexaminer les principes et pratiques pour nous assurer qu'ils correspondent aux meilleures pratiques et lignes directrices réglementaires en cours ou même qu'ils les dépassent. Cette année, nous avons donné davantage d'informations relativement à notre régie d'entreprise afin de mieux renseigner nos actionnaires sur les activités de nos comités et sur la manière dont nous déterminons l'indépendance de nos administrateurs.

### INDÉPENDANCE DES ADMINISTRATEURS

Le conseil estime qu'il doit être indépendant de la direction et de l'institution qu'il gouverne pour être efficace. Essentiellement, cela signifie qu'une grande majorité des membres du conseil 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 sont personnellement redevables. Le conseil se compose actuellement en grande majorité d'administrateurs qui répondent à cette définition d'indépendance. Si tous les candidats proposés à l'élection à l'assemblée sont élus, 93 % des administrateurs seront indépendants, seul M. W. Edmund Clark, président et chef de la direction, n'étant pas indépendant du fait de son poste de direction.

Le comité de régie d'entreprise a été chargé de recommander au conseil des critères de compétence pour les administrateurs et d'évaluer l'indépendance des administrateurs. Le comité de régie d'entreprise a suivi de près l'évolution de la réglementation touchant l'indépendance des administrateurs afin de

s'assurer que nos politiques et pratiques respectent toutes les exigences applicables. Nous voulons profiter de cette occasion pour assurer aux actionnaires que ces politiques et pratiques respectent ou dépassent les exigences sur le plan juridique et que le comité s'engage à développer ses politiques et pratiques afin de faire en sorte que nous demeurions un chef de file de la régie d'entreprise sur ce plan.

En tant que société inscrite à la Bourse de Toronto (la « TSX »), nous suivons les lignes directrices de la TSX quant à la manière d'évaluer l'indépendance de nos administrateurs. (La TSX appelle les administrateurs indépendants des administrateurs « non reliés » et nous considérons ces termes comme étant interchangeables.) Lorsqu'il détermine si un administrateur est non relié aux termes des lignes directrices de la TSX, le comité de régie d'entreprise examine la nature des relations que l'administrateur entretient avec nous ainsi que l'importance de ces relations pour l'administrateur. Les membres de la direction de la Banque sont considérés comme des personnes reliées. De plus, les administrateurs qui ont avec la Banque des relations qui les rendraient personnellement redevables à la Banque sont considérés comme reliés. Les relations suivantes sont particulièrement pertinentes dans l'analyse du comité : les relations bancaires, les relations d'impartition, les relations de consultation, les relations juridiques et comptables. Le comité examine les relations importantes de ces types non seulement du point de vue de l'administrateur mais aussi de celui des personnes ou organisations auxquelles l'administrateur est relié, notamment le conjoint ou une entité qui emploie l'administrateur dans un poste de direction. Lorsque l'administrateur entretient une relation de cette nature, le comité détermine s'il pourrait, ou pourrait raisonnablement sembler, manquer d'objectivité en ce qui a trait aux recommandations et au rendement de la direction.

Le comité a pour objectif de s'assurer que le conseil se compose en grande majorité d'administrateurs dont la loyauté envers la Banque et ses actionnaires dans l'ensemble n'est pas compromise, ni ne pourrait être considérée comme compromise, par une relation personnelle avec la Banque.

À l'exception de M. Clark, aucun des autres candidats à l'élection comme administrateurs n'est employé par nous ni ne reçoit de rémunération directe de nous pour des services de quelque sorte que ce soit, et aucun des membres de leur famille n'est employé par nous dans un poste de haute direction. De plus, aucun des administrateurs ni des membres de leur famille ne sont des employés ou des associés des vérificateurs des actionnaires actuels ou antérieurs de la Banque. Enfin, aucun membre de la haute direction de la Banque n'agit en qualité d'administrateur d'une société ouverte qui emploie un de nos candidats à l'élection aux postes d'administrateurs en tant que membre de la haute direction.

Certains candidats aux postes d'administrateurs, ou certaines entités auxquelles ils sont rattachés, ont des relations bancaires avec nous. Le comité a examiné ces relations et conclu que les candidats ne sont pas personnellement redevables à la Banque. Parmi les facteurs pertinents pris en compte dans cette analyse se trouvent la solvabilité générale du client bancaire (notes de crédit, actifs nets, etc.), ses relations bancaires existantes avec d'autres institutions et le statut de la relation de l'administrateur avec le client.

Lorsqu'il détermine l'indépendance des administrateurs, le comité tient compte des règles relatives à l'appartenance aux termes de la loi qui nous régit, soit la Loi sur les banques, en vertu de laquelle au plus les deux tiers des membres du conseil et au plus le tiers des membres du comité de vérification peuvent appartenir au groupe de la Banque. M. Clark est le seul administrateur proposé à l'élection à l'assemblée annuelle qui appartient au groupe de la Banque. Cette appartenance découle du fait qu'il est un dirigeant de la Banque.

De plus, le comité a examiné les normes d'indépendance des administrateurs que contiennent les règles relatives à la régie d'entreprise de la Bourse de New York, à la cote de laquelle les actions ordinaires de la Banque sont inscrites. En tant que société étrangère aux États-Unis, nous ne sommes pas tenus de respecter la plupart des règles de la

Bourse de New York, notamment en ce qui concerne l'indépendance des membres du conseil d'administration en général, et nous pouvons à la place nous conformer uniquement aux pratiques canadiennes en matière de régie d'entreprise. Bien que le comité n'ait pas officiellement adopté les règles de la Bourse de New York quant à l'indépendance des membres du conseil d'administration, elle a jugé que tous les candidats proposés à l'élection à l'assemblée sont indépendants aux termes de ces règles, sauf M. Clark qui est membre de la haute direction de la Banque.

Enfin, le conseil favorise aussi l'indépendance par des pratiques telles que la nomination d'un président du conseil intègre et indépendant ayant un mandat clair de direction et l'attribution de périodes réservées aux administrateurs (c'est-à-dire, pendant lesquelles tous les dirigeants de la Banque, y compris M. Clark, sont absents) à toutes les réunions régulières du conseil. Le conseil et ses comités ont le pouvoir d'engager et de congédier leurs propres conseillers indépendants. Le président du conseil est chargé d'établir l'ordre du jour de chaque réunion du conseil et de s'assurer que les questions pertinentes sont soumises à la discussion. Le conseil d'administration, et non la direction, est chargé de recommander des candidats aux postes d'administrateurs à élire par les actionnaires, de sorte que les membres du conseil sont sans cesse renouvelés par des administrateurs indépendants. Pour de plus amples renseignements sur ces pratiques, voir la page 100 du rapport annuel.

## **RAPPORT DU COMITÉ DE RÉGIE D'ENTREPRISE**

Le comité de régie d'entreprise, présidé par le président du conseil, est chargé d'élaborer les principes de régie d'entreprise de la Banque de manière à favoriser une saine culture de régie d'entreprise à la Banque. Les principales responsabilités du comité sont résumées à la page 100 du rapport annuel. Ce rapport nous permet d'expliquer plus en détail les principales responsabilités que prévoit la charte du comité :

- s'assurer que le conseil et ses comités ont la structure, la composition, les chartes et les membres lui permettant de fonctionner efficacement;

- évaluer et faciliter le fonctionnement indépendant du conseil par rapport à la direction, notamment :
  - évaluer l’indépendance des administrateurs;
  - s’assurer que les comités se composent entièrement d’administrateurs indépendants;
  - s’assurer que le conseil et ses comités se réunissent indépendamment de la direction à toutes les réunions régulières;
  - faire en sorte que le conseil et ses comités ont le pouvoir d’engager et de congédier leurs propres conseillers indépendants;
  - mettre en œuvre les autres pratiques indiquées à la page 100 du rapport annuel, à la section précédente sur l’indépendance des administrateurs et à l’annexe B (Procédés en matière de régie d’entreprise);
- s’assurer qu’à chaque assemblée annuelle, les actionnaires se voient proposer comme administrateurs à élire des candidats de haut niveau qui, en raison de leur expérience professionnelle diversifiée et d’autres qualités, favoriseront le fonctionnement efficace du conseil;
- s’assurer que les administrateurs participent à un programme d’orientation complet et qu’ils ont aussi la possibilité de se perfectionner dans des domaines pertinents;
- fixer des attentes quant à l’apport individuel des administrateurs, notamment la préparation des réunions ainsi que la présence et la participation à celles-ci;
- évaluer annuellement l’efficacité du conseil et de ses comités et la contribution de chaque administrateur;
- examiner la rémunération des administrateurs afin de s’assurer qu’elle est concurrentielle et qu’elle aligne les intérêts des administrateurs sur ceux des actionnaires;
- surveiller la qualité de la relation entre la direction et le conseil, notamment s’assurer

que les administrateurs reçoivent de l’information de grande qualité en temps opportun, qu’ils peuvent communiquer directement avec la direction et que les limites du pouvoir de la direction d’agir sans l’approbation du conseil sont clairement définies;

- examiner les propositions des actionnaires et formuler des réponses de manière à maintenir un dialogue ouvert avec nos actionnaires et à apporter des réponses aux préoccupations des actionnaires, si possible; cette responsabilité s’inscrit dans la responsabilité plus étendue du comité, laquelle consiste à veiller à ce que la Banque ait une politique de communication réceptive;
- examiner la pertinence du processus de planification stratégique dans lequel le conseil s’engage chaque année;
- examiner les faits nouveaux en matière de réglementation et les modifications apportées aux lois en ce qui a trait à la régie d’entreprise et s’assurer que la Banque respecte les exigences, tendances et orientations les plus récentes en matière de réglementation; et
- examiner et approuver les lignes directrices en matière de conduite, les procédés en matière de conflits d’intérêts et autres documents qui réglementent l’éthique des administrateurs, dirigeants et employés de la Banque.

Le comité s’est penché sur chacune de ces responsabilités et a confirmé qu’il s’en est acquitté en 2003 au mieux des intérêts des actionnaires. En s’acquittant de ces responsabilités, le comité s’est concentré principalement sur les éléments ci-après afin d’améliorer encore les processus et pratiques de régie d’entreprise de la Banque.

#### **Président non dirigeant du conseil**

En avril 2003, M. John Thompson est devenu président du conseil de même que président du comité de régie d’entreprise. M. Thompson ne fait pas ni n’a jamais fait partie de la direction de la Banque. L’an dernier, le comité de régie d’entreprise a examiné le rôle et les responsabilités du président du conseil et les a adoptés officiellement dans une charte dont se servent les autres administrateurs pour l’évaluation annuelle du rendement du

président du conseil. De plus, le comité s'est concentré cette année sur l'intégration de ce nouveau rôle dans les politiques et procédés en matière de régie d'entreprise de la Banque de manière à favoriser un fonctionnement davantage indépendant du conseil par rapport à la direction. Les principales responsabilités du président du conseil sont énoncées à la page 98 du rapport annuel.

### **Orientation des administrateurs**

Le comité a modifié le programme d'orientation destiné aux nouveaux administrateurs afin de leur offrir une information plus spécialisée et rationalisée sur le mode de gestion de la Banque, sur son orientation stratégique et sur les questions et risques importants auxquels elle est confrontée. Le programme révisé comprend une documentation révisée et prévoit un plus grand accès aux membres de la haute direction afin d'informer les nouveaux administrateurs sur les enjeux des différents secteurs de la Banque. Le projet d'amélioration du programme d'orientation a été réalisé par le président du conseil et le comité, avec la participation des nouveaux administrateurs élus à l'assemblée annuelle de l'année dernière.

### **Processus d'évaluation**

Pour améliorer le processus existant d'évaluation de l'efficacité du conseil et des comités, le comité a examiné et adopté des outils d'évaluation officielle supplémentaires pour le conseil, les comités et chacun des administrateurs. Ces outils devaient aider le président du conseil, le comité et les membres du conseil mêmes à évaluer l'efficacité de chacun des membres du conseil dans le cadre du processus de nomination.

### **Lignes directrices en matière de conduite**

L'an dernier, le comité a examiné et renforcé les lignes directrices en matière de conduite de la Banque qui renferment les normes qui régissent la manière dont les employés, les dirigeants et les administrateurs de la Banque traitent entre eux, avec les clients et les actionnaires. Les lignes directrices en matière de conduite définissent clairement nos attentes à l'effet que les employés, les dirigeants et les administrateurs maintiendront en tout temps les normes les plus élevées en matière d'éthique professionnelle et personnelle. Les lignes directrices

en matière de conduite ont été distribuées à tous les employés, dirigeants et administrateurs de la Banque.

### **Politique d'information**

L'an dernier, le comité a révisé la politique d'information de la Banque afin de s'assurer qu'elle définit clairement l'engagement de la Banque à faire une divulgation équilibrée, exacte et en temps opportun de tous les renseignements importants concernant GFBTD à un grand nombre de personnes en tout temps. La politique d'information reflète l'engagement de transparence de la Banque dans l'information qu'elle transmet aux actionnaires et au public.

Le conseil d'administration et ses comités évaluent et améliorent sans cesse les politiques et procédés en matière de régie d'entreprise de la Banque. Pour des renseignements plus détaillés sur notre système de régie d'entreprise, veuillez consulter, à partir de la page 38 de la présente circulaire de procuration de la direction, la comparaison qui est faite entre nos politiques et procédés et les lignes directrices de la TSX pour une saine régie d'entreprise. Des renseignements supplémentaires sur la régie d'entreprise pratiquée à la Banque sont donnés aux pages 98 à 101 du rapport annuel.

Le 31 octobre 2003, les personnes indiquées ci-dessous étaient membres du comité de régie d'entreprise :

John M. Thompson (président)	Brian F. MacNeill Edward S. Rogers
Marshall A. Cohen	Michael D. Sopko
Henry H. Ketcham	

### **RAPPORT DU COMITÉ DE VÉRIFICATION**

Le comité de vérification est responsable de la supervision, de la qualité et de l'intégrité de l'information financière de la Banque. Le comité joue également le rôle de comité de révision de la Banque aux termes de la *Loi sur les banques* et, à ce titre, est responsable, notamment, de l'examen des opérations avec un apparenté et de la surveillance de la marche à suivre pour la résolution des conflits d'intérêts. Les membres du comité devraient avoir des compétences financières ou être disposés à acquérir rapidement les connaissances nécessaires. En s'acquittant de ses responsabilités, le comité se réunit périodiquement,

sans la présence des membres de la direction, avec les vérificateurs des actionnaires, le vérificateur en chef (qui dirige le service de vérification interne de la Banque), le chef des finances et en séance privée.

Les principales responsabilités du comité sont résumées à la page 101 du rapport annuel. Ces responsabilités consistent principalement à examiner la divulgation périodique des renseignements de nature financière de la Banque, à surveiller la pertinence des contrôles internes dans le cadre de sa supervision de l'intégrité du processus d'information financière, et à gérer la relation avec les vérificateurs des actionnaires. Ce rapport nous permet d'expliquer plus en détail les principales responsabilités que prévoit la charte du comité :

- examiner avec la direction et les vérificateurs des actionnaires les états financiers annuels et intermédiaires de la Banque, y compris le rapport de gestion, avant l'approbation et la diffusion publique par la Banque, en accordant une attention particulière aux principes et pratiques comptables ainsi qu'aux estimations et jugements de la direction;
- discuter avec les vérificateurs des actionnaires de toutes les questions relatives aux normes et lignes directrices de vérification professionnelle applicables à la Banque au Canada, et examiner les procédés des vérificateurs des actionnaires afin de veiller à la qualité de leurs services de vérification;
- veiller à ce que le comité reçoive des rapports réguliers des vérificateurs des actionnaires, de la vérification interne et de la direction relativement à des décisions importantes prises dans la préparation par la direction des états financiers et aux difficultés notables rencontrées au cours de l'examen ou de la vérification, y compris toute restriction touchant la portée du travail ou l'accès à l'information requise;
- formuler aux actionnaires une recommandation quant aux vérificateurs devant être nommés par les actionnaires à la prochaine assemblée annuelle, d'après, notamment, une évaluation annuelle du rendement des vérificateurs des actionnaires;
- surveiller l'indépendance des vérificateurs des actionnaires au moyen d'un examen de

l'indépendance et des compétences des vérificateurs des actionnaires d'après leur divulgation des relations qui existent avec la Banque et par l'établissement de politiques qui limitent la prestation de services autres que de vérification par les vérificateurs des actionnaires;

- compte tenu du fait que c'est le comité, et non la direction, qui retient les services des vérificateurs des actionnaires, examiner et approuver les honoraires de vérification et toute autre rémunération d'importance devant être versés aux vérificateurs des actionnaires;
- examiner l'intégrité des processus de présentation de l'information financière de la Banque;
- examiner et approuver le plan annuel du service de vérification interne de la Banque et s'assurer que ce service dispose des ressources nécessaires pour s'acquitter de ses responsabilités; et
- examiner régulièrement les rapports d'importance provenant de la vérification interne, ainsi que la réponse de la direction, et effectuer un suivi, au besoin.

En 2003, le comité s'est concentré sur un certain nombre d'initiatives visant à renforcer davantage sa supervision de la qualité et de l'intégrité de l'information financière de la Banque.

#### **Politique relative aux services autres que de vérification**

Le comité a révisé et mis à jour la politique de la Banque relative aux services autres que de vérification. Cette politique limite le type de services autres que de vérification que les vérificateurs des actionnaires peuvent fournir à la Banque et à ses filiales au-delà des exigences strictes de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*. Elle comporte un mécanisme centralisé pour l'examen et l'approbation préalable par le comité de tous les services devant être fournis par les vérificateurs des actionnaires ainsi que de la rémunération connexe.

#### **Processus d'évaluation des vérificateurs des actionnaires**

Cette année, le comité a créé un processus annuel visant à recueillir des membres du comité et de la

direction des commentaires relatifs au rendement des vérificateurs des actionnaires. Le comité a examiné ces commentaires, ainsi que l'information relative aux compétences des vérificateurs des actionnaires, à leur indépendance, à leur plan de vérification annuel et à leur rémunération, dans le cadre de sa décision de recommander que les actionnaires renouvellent le mandat des vérificateurs des actionnaires à l'assemblée.

### Détermination des objectifs

Le comité a mis en œuvre un processus formel visant à déterminer les objectifs pour l'exercice et en a surveillé la progression. Les objectifs suivants ont été atteints au cours de l'exercice : la tenue de séances de formation sur les politiques comptables importantes et sur d'autres questions d'intérêt dans ce domaine; l'élaboration d'un processus d'auto-évaluation pour le comité; l'élaboration d'un processus de gestion du rendement efficace pour les vérificateurs des actionnaires; et l'étude de questions importantes relatives à l'examen et à l'approbation du rapport de gestion.

Le 31 octobre 2003, les personnes indiquées ci-dessous étaient membres du comité de vérification :

Wendy K. Dobson (présidente)	Pierre H. Lessard Roger Phillips
Hugh J. Bolton	Helen K. Sinclair
Henry H. Ketcham	

### RAPPORT DU COMITÉ DES RISQUES

Le comité des risques est chargé d'assurer la surveillance de la gestion des risques de la Banque, notamment les risques de crédit, du marché, d'illiquidité et d'exploitation. Pour s'acquitter de cette responsabilité, le comité s'assure que de solides politiques, procédures et pratiques de gestion des principaux risques, qui s'inscrivent dans le cadre de la gestion des risques de la Banque, sont en place et il confirme que les exigences réglementaires liées aux risques applicables à la Banque sont respectées. Tous les membres du comité doivent comprendre les questions liées à la gestion des risques ou posséder une expérience pertinente, ou être disposés à acquérir rapidement les connaissances nécessaires. Le comité se réunit régulièrement en séance privée, et avec le chef de la direction et le chef de la gestion des risques sans les autres membres de la direction,

et il peut se réunir avec d'autres hauts dirigeants et les vérificateurs des actionnaires s'il le juge à propos.

Les principales responsabilités du comité sont résumées à la page 101 du rapport annuel. De plus, la Banque décrit de façon détaillée son mode de gestion des risques aux pages 33 à 41 du rapport annuel. Ce rapport nous permet d'expliquer plus en détail les responsabilités que prévoit la charte du comité :

- s'assurer que la direction et d'autres personnes donnent au comité des exposés suffisants et d'autres renseignements pour qu'il comprenne les risques importants auxquels la Banque est exposée;
- examiner et approuver les procédés, politiques et techniques qu'utilise la Banque pour mesurer les risques auxquels elle s'expose et pour déterminer, évaluer et gérer les risques importants auxquels elle est exposée, y compris les risques de crédit, du marché, d'illiquidité et d'exploitation;
- surveiller le rendement de la gestion des risques de la Banque afin d'obtenir l'assurance que les politiques de gestion des risques de la Banque à l'égard des risques importants sont respectées;
- examiner les caractéristiques du portefeuille de crédit de la Banque ainsi que les risques de crédit importants, de même que la méthode de provisionnement des pertes sur créances et la suffisance des provisions de la Banque pour les pertes sur créances; et
- examiner et approuver les principes, politiques et procédés relatifs aux risques que recommande la direction ainsi que les programmes de gestion connexes de manière à veiller à ce que soient respectées les Normes des pratiques commerciales et financières saines de la SADC et les exigences réglementaires connexes.

En 2003, le comité s'est concentré sur un certain nombre d'initiatives visant à renforcer davantage sa supervision de la fonction de gestion des risques de la Banque.

### Charte du comité des risques

En décembre 2002, le comité de vérification et de gestion des risques a été scindé en deux. Le comité

des risques et le comité de vérification ont ainsi été créés afin que chacun dispose de temps de réunion et de ressources supplémentaires pour se consacrer à ses responsabilités respectives. Le comité des risques a officialisé son nouveau mandat dans une charte écrite qui a été approuvée par le comité de régie d'entreprise et le conseil, et a travaillé tout au long de l'année à mettre en place des procédés et processus pour s'acquitter de ses responsabilités et interagir avec la direction.

### Rapport sur les risques

Dans le cadre de l'évolution du contexte de la régie d'entreprise, le comité a travaillé cette année à améliorer les rapports sur les risques présentés au conseil et les autres procédés liés à sa supervision des risques de la Banque. En outre, le comité a fait en sorte que des rapports réguliers soient présentés par le vérificateur en chef au comité sur des questions d'importance liées au respect des pratiques de gestion des risques à la Banque, notamment les tendances laissant entrevoir une faiblesse systémique.

Le 31 octobre 2003, les personnes indiquées ci-dessous étaient membres du comité des risques :

Roger Phillips (président)	Darren Entwistle
Hugh J. Bolton	Wilbur J. Prezzano
Wendy K. Dobson	Helen K. Sinclair

### RAPPORT DU COMITÉ SUR LES RESSOURCES EN GESTION

La Banque est déterminée à être un chef de file en ce qui concerne tous les aspects de la régie d'entreprise se rapportant à la supervision indépendante par le conseil du rendement de la direction, de la rémunération de la haute direction et de la planification de la relève. À cette fin, tous les membres du comité sur les ressources en gestion sont des administrateurs indépendants.

Le comité a notamment pour mandat :

- de déterminer quelles sont les responsabilités inhérentes au poste de chef de la direction, de fixer annuellement des normes de rendement, d'examiner chaque année le rendement du chef de la direction et de formuler au conseil des recommandations sur la rémunération du chef de la direction en fonction de son rendement;

- de s'assurer qu'il existe une relève compétente pour le chef de la direction et tous les postes clés de la Banque;
- de conseiller le conseil relativement à la nomination et la rémunération des hauts dirigeants de la Banque, y compris les membres de la haute direction désignés dans le Tableau récapitulatif de la rémunération (les « membres de la haute direction désignés »); et
- d'examiner, d'approuver et de recommander que le conseil approuve les politiques, pratiques, modalités et conditions de rémunération des membres de la haute direction, de même que le budget global de la rémunération de la haute direction sous forme d'espèces et à base d'actions.

Pour s'acquitter de ce mandat avec l'indépendance qui convient, le comité a prévu une période de temps pour se réunir sans la direction à chaque réunion du comité.

Le comité s'est réuni 8 fois au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2003 et les personnes indiquées ci-dessous étaient membres du comité pendant la totalité ou une partie de cette période :

Brian F. MacNeill (président à compter du 3 avril 2003 jusqu'à présent)	
John M. Thompson (président jusqu'au 3 avril 2003)	
Marshall A. Cohen	Wilbur J. Prezzano
Pierre H. Lessard	Donald R. Sobey
Roger Phillips	

### Stratégie et philosophie relatives à la rémunération de la haute direction

Le programme de rémunération de la haute direction de la Banque vise les objectifs suivants :

- attirer, retenir et motiver des personnes hautement qualifiées et efficaces;
- aligner les intérêts des membres de la haute direction et de la direction sur la stratégie de la Banque et les intérêts de ses actionnaires;
- assurer une relève efficace des postes clés de haute direction par la conservation des ressources clés;
- stimuler le rendement en associant la rémunération de la haute direction à l'atteinte d'objectifs précis sur les plans commerciaux et

autres et au rendement financier global de la Banque dans son ensemble.

La rémunération de la haute direction comporte trois volets : le salaire de base, la rémunération annuelle par intéressement et la rémunération par intéressement à moyen/long terme à base d'actions, lesquels sont appelés globalement la « rémunération directe totale ».

La rémunération directe totale et la rémunération combinée qui y est prévue visent le point médian du marché de la concurrence. La rémunération directe totale peut dépasser le point médian du marché au cours d'un exercice caractérisé par un rendement élevé à la fois de l'entreprise et de la personne. Le recours au point médian plutôt qu'aux données moyennes à des fins de comparaison permet de s'assurer que les résultats ne sont pas faussés par des niveaux de rémunération inhabituellement faibles ou élevés.

Les données du marché, de même que les tendances et pratiques émergentes en matière de rémunération de la haute direction, proviennent de diverses sources fournies par des conseillers externes. La plupart des postes de haute direction font l'objet d'une comparaison au sein du marché canadien, bien que des rôles spécialisés puissent être évalués par rapport à un marché plus étendu. Au sein du marché canadien, l'accent est mis sur les données et pratiques concurrentielles des quatre grands concurrents canadiens de la Banque, soit la Banque de Montréal, La Banque de Nouvelle-Écosse, la Banque Canadienne Impériale de Commerce et la Banque Royale du Canada. Certains postes sont aussi comparés à ceux d'un groupe de sociétés de référence dans d'autres secteurs et à ceux de secteurs spécialisés, au besoin. Pour certains postes à la Banque, la comparaison peut être faite avec des banques régionales des États-Unis dont la taille et l'éventail des activités sont similaires à celles de la Banque, de même qu'à d'autres groupes comme les banques d'investissement et les entreprises de courtage.

Les groupes de référence pour certains postes de la haute direction sont établis au cas par cas et dépendent essentiellement du secteur où la Banque devrait opposer une concurrence pour obtenir les services du haut dirigeant correspondant à ce poste. Par exemple, le « marché » des plus hauts membres de la direction de la Banque, soit les postes de chef

de la direction, de vice-président du conseil et de vice-président à la direction, correspond généralement aux grandes banques canadiennes et aux banques américaines régionales comparables. Pour l'exercice visé par le présent rapport, le comité a inclus les banques américaines suivantes dans le groupe de référence : BB&T, Bank One, Bank of America, FleetBoston Financial, KeyCorp, National City, PNC Financial Services, State Street Boston, Sun Trust Banks, US Bancorp, Wachovia et Wells Fargo. Un écart peut être considéré lorsque les données d'un marché de référence sont utilisées de manière à garantir une comparabilité directe des rôles et responsabilités. Par exemple, lorsque la taille, l'étendue et la diversité des activités gérées par le titulaire d'un poste sont plus grandes ou plus petites que la norme du marché, l'écart qui convient peut être pris en compte dans les données de l'étude.

Les membres du comité croient au maintien d'une norme élevée d'intégrité dans le processus de détermination de la rémunération et, par conséquent, engagent leur propre conseiller qui est indépendant de la direction. Le conseiller indépendant du comité est présent pendant la discussion portant sur la rémunération du chef de la direction et des membres de la haute direction désignés et sur la recommandation relative à celle-ci, lesquelles se font sans la présence de la direction.

### Examen de la rémunération de la haute direction en 2003

La démarche de la Banque en matière de rémunération de la haute direction n'est pas nouvelle; elle existe en effet depuis quelques années. Toutefois, en 2003, la direction, avec le soutien et la participation régulière du comité, a entrepris un examen exhaustif des pratiques de la Banque en matière de rémunération de la haute direction, particulièrement de la démarche relative à la rémunération à base d'actions.

Cet examen a été entrepris compte tenu de la modification et de l'évolution des attentes des actionnaires et autres parties intéressées aux affaires de la Banque relativement à la régie d'entreprise, y compris les organismes de réglementation, le secteur des placements et le grand public.

Les principaux éléments de l'examen sont notamment les suivants :

- Priorité à la régie d'entreprise;

- Rapprocher davantage les intérêts de la haute direction et ceux des actionnaires.
- Assumer une position de chef de file relativement à l'évolution des tendances de la régie d'entreprise.
- Maintien d'une politique de rémunération axée sur la stratégie et les objectifs organisationnels de la Banque;
  - Aligner les intérêts de tous les membres de la haute direction, y compris ceux des services bancaires de gros, sur l'ensemble des résultats de la Banque;
  - Renforcer l'évolution du modèle d'entreprise vers une réduction de la volatilité des bénéfices et une croissance du profit économique au moyen de la rémunération.
- Coût pour l'organisation, et valeur pour le participant :
  - Employer une démarche simple et compréhensible qui tient compte du coût total pour les actionnaires, y compris de l'effet de dilution des options.

### Modifications importantes à la rémunération en actions

Par suite de son examen, le comité a approuvé un certain nombre de changements importants portant sur la rémunération en actions. Ces changements ont été appliqués à l'exercice 2004 pour les membres de la haute direction de la Banque, soit le chef de la direction, les vice-présidents et les vice-présidents à la direction, et ils devraient prendre effet au cours de l'exercice financier 2005 (ou plus tard) pour tous les autres membres de la haute direction. Par conséquent, à la date de la présente circulaire, les changements ont déjà été adoptés pour les plus hauts membres de la direction de l'organisation.

Essentiellement, les changements traduisent une démarche révisée en matière de rémunération en actions à moyen et à long terme et une évolution de la composition de la rémunération, cette dernière s'éloignant de la formule de rémunération au comptant par intéressement à court terme pour être davantage axée sur une rémunération en actions par

intéressement à moyen et long terme. Les changements sont résumés ci-dessous :

#### i) Changements liés aux options d'achat d'actions et aux unités d'actions subalternes (UAS)

- La durée des options d'achat d'actions est ramenée de dix ans à sept ans;
- Le recours aux options d'achat d'actions est réduit en faveur d'un plus grand recours aux UAS;
  - Nous croyons que les options d'achat d'actions demeurent un outil de rémunération utile pour aligner les intérêts de la haute direction sur ceux des actionnaires à long terme **lorsqu'elles sont équilibrées** avec d'autres éléments du programme de rémunération.
  - Les UAS sont entièrement passées en charges et ne représentent donc pas une dilution de la valeur pour les actionnaires.
- Ces changements relatifs à la réduction de la durée et à l'utilisation des options ont pris effet pour tous les membres de la haute direction au cours de l'exercice 2004 (attributions faites en décembre 2003).
- Les UAS comporteront un objectif de rendement lié au profit économique pour chaque année d'une période de trois ans, et seront appelées des unités d'actions subalternes liées au rendement. La définition du profit économique est donnée à la page 3 du rapport annuel.
  - L'alignement de la rémunération de la haute direction sur des objectifs de rendement significatifs et mesurables sera renforcé par l'inclusion de l'objectif de rendement.
  - Un objectif se rapportant à la croissance du profit économique sera fixé chaque année, et le montant de la gratification peut être augmenté ou réduit d'au plus 20 % au moment du versement en fonction du degré auquel la Banque, au cours de l'exercice visé par l'attribution, atteint ou n'atteint pas l'objectif annuel de croissance du profit économique qui a été approuvé par le comité.

- L'invalidité, la cessation des fonctions et le départ à la retraite sont touchés par les dispositions révisées suivantes :
  - En cas d'invalidité permanente, l'échéance des UAS liées au rendement aura lieu à la date normale, alors que cette échéance était auparavant devancée à la date de l'invalidité.
  - En cas de départ volontaire, les options acquises pourront être levées pendant 30 jours, et les options non acquises seront perdues. Auparavant, toutes les options en cours étaient immédiatement perdues. En cas de cessation involontaire des fonctions, les options acquises pourront être levées pendant 90 jours, auparavant 60 jours, et toutes les options non acquises seront perdues. En cas de cessation d'emploi motivée, toutes les options (acquises et non acquises) sont immédiatement perdues. Ces modifications ont été approuvées par la TSX et seront appliquées à l'année civile 2004.
  - En cas de départ à la retraite, l'échéance des UAS liées au rendement surviendra à la date normale, alors qu'auparavant cette échéance était devancée à la date de la retraite. Pour l'année civile 2004, la TSX a aussi approuvé une modification visant les options d'achat d'actions selon laquelle, en général, le membre de la haute direction disposera d'un an pour lever toutes les options après qu'elles soient devenues acquises, à moins que la date d'expiration normale ne survienne avant.

## ii) Changements touchant les primes en espèces et les unités d'actions différées (UAD)

Une partie de la rémunération annuelle par intéressement sera versée sous la forme d'unités d'actions différées (UAD), une mesure qui renforce davantage l'importance accordée au rapprochement à long terme. En effet, les membres de la haute direction échangeront une partie de leur rémunération au comptant contre des UAD, dont le versement varie selon le rendement du cours des actions et est reporté jusqu'à la retraite ou à la cessation d'emploi.

Ce changement est entré en vigueur pour les membres de l'équipe de la haute direction en ce qui

concerne les attributions faites en décembre 2003 à l'égard de l'exercice 2003, et il prendra effet en décembre 2004 pour tous les autres membres de la haute direction jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'exigence s'appliquant à leur actionnariat.

### iii) Exigences accrues d'actionnariat pour les membres de la haute direction

Pour faire en sorte que les membres de la haute direction soient des actionnaires importants de l'organisation qu'ils dirigent, les exigences d'actionnariat pour la plupart des membres de la haute direction de la Banque ont été augmentées comme suit :

Poste	Exigences d'actionnariat	
	Nouvelles	Précédentes
Chef de la direction	10 fois le salaire de base	5 fois le salaire de base
Vice-président du conseil	6 fois le salaire de base	2,5 fois le salaire de base
Vice-président à la direction	6 fois le salaire de base	2 fois le salaire de base
Vice-président du conseil et vice-président à la direction — activités bancaires de gros	1 fois la rémunération directe totale visée	2 fois le salaire de base
Premier vice-président	2 fois le salaire de base	1,5 fois le salaire de base
Vice-président	1,5 fois le salaire de base	1 fois le salaire de base

Les exigences d'actionnariat révisées pour le chef de la direction, les vice-présidents du conseil et les vice-présidents à la direction ont pris effet le 1<sup>er</sup> novembre 2003, et ces membres de la haute direction disposent de trois ans pour s'y conformer. En date des présentes, tous les membres de la haute direction désignés ont atteint ou dépassé les nouvelles exigences d'actionnariat, comme l'indique le tableau ci-dessous :

Membre de la haute direction désigné	Propriété d'actions totale au 31 décembre 2003 <sup>1)</sup>	Multiple du salaire
W.E. Clark . . . . .	18 170 636 \$	12,98
R.E. Dorrance . . . . .	16 730 633 \$	2,39 <sup>2)</sup>
A.S. Rosen . . . . .	14 077 758 \$	28,16
E.J. Tomczyk . . . . .	3 764 733 \$	7,51
E.J. Petrilli <sup>3)</sup> . . . . .	9 036 126 \$	19,87

1) Le 31 décembre 2003, le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX s'établissait à 43,29 \$.

2) Le multiple de M. Dorrance est le multiple de sa rémunération directe totale.

3) Le salaire de M. Petrilli a été converti en dollars canadiens d'après un taux de change de 1,299.

Les exigences d'actionnariat révisées pour les premiers vice-présidents et les vice-présidents sont entrées en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2004 et ceux-ci disposeront de cinq ans pour s'y conformer.

La direction et le comité sont aussi d'avis que les membres de la haute direction devraient assumer une responsabilité quant au maintien de la valeur pour les actionnaires et d'une relève saine, viable et appropriée pour l'organisation et ont par conséquent approuvé ce qui suit :

- le chef de la direction sera tenu de respecter son exigence d'actionnariat pendant deux ans après son départ à la retraite, et pendant une période de 6 mois en cas de démission ou de cessation d'emploi, sauf en cas de changement de contrôle;
- les autres membres de l'équipe de la haute direction seront tenus de respecter leur exigence d'actionnariat respective pendant un an après leur départ à la retraite, et pendant une période de 6 mois en cas de démission ou de cessation d'emploi, sauf en cas de changement de contrôle.

De plus :

- Lorsque des options d'achat d'actions sont levées, le montant net des actions vendues pour payer les impôts doit maintenant être conservé jusqu'à ce que l'exigence d'actionnariat applicable ait été atteinte.

#### iv) Changements apportés à la régie de la rémunération

Afin de renforcer une saine régie de la Banque en ce qui concerne la rémunération en actions des membres de la haute direction, le changement suivant a été approuvé :

- Les membres de la haute direction désignés de la Banque sont tenus de communiquer à l'avance au public, par voie d'un communiqué de presse, toute 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 à laquelle l'opération doit avoir lieu.

Des lignes directrices relatives aux offres excédentaires, à la dilution et au taux d'absorption ont été établies :

- L'offre excédentaire, définie comme étant le nombre total d'options disponibles à des fins d'émission et d'options en cours, divisé par le nombre total d'actions en circulation, correspondra à 10 % ou moins du nombre total d'actions en circulation;
- La dilution, définie comme étant le nombre total d'options en cours, divisé par le nombre total d'actions en circulation, sera ciblé à 5 % ou moins, sans jamais excéder 7,5 % du nombre total d'actions en circulation;
- Le taux d'absorption, défini comme étant le nombre total d'options émises au cours d'un exercice, divisé par le nombre total d'actions en circulation, sera inférieur à 1 % du nombre total d'actions en circulation.

Un total de 2 394 876 options d'achat d'actions ont été octroyées à des membres de la direction admissibles à la fin de l'exercice 2003 comparativement à 3 875 400 options d'achat d'actions octroyées à la fin de l'exercice 2002 (soit une réduction de 38,2 %). Compte tenu des octrois d'options à la fin de l'exercice 2003, le rendement de la Banque par rapport à ces lignes directrices pour les deux derniers exercices s'établit comme suit :

	Ligne directrice	2003 Réel	2002 Réel
Offre excédentaire	10 % ou moins	6,49 %	7,15 %
Dilution	5 % ou moins, sans dépasser 7,5 %	4,0 %	4,32 %
Taux d'absorption	Moins de 1 %	0,36 %	0,62 %

#### v) Changement de contrôle

Une disposition a été ajoutée au cas où des membres de la haute direction perdraient leur emploi à la suite d'un regroupement, d'une fusion, d'une consolidation ou d'une réorganisation de l'entreprise. Aux termes de cette nouvelle disposition, un « double déclenchement » doit se produire. Premièrement, il doit y avoir une opération qui est, ou est réputée être, un changement de contrôle. Deuxièmement, il doit y avoir une perte d'emploi (sans motif) dans les 24 mois qui suivent la date de l'achèvement de l'opération. Pour les participants au régime d'options d'achat d'actions dont l'emploi prend fin sans motif

dans les 24 mois qui suivent un changement de contrôle réputé, toutes les options deviendront immédiatement acquises à la cessation d'emploi et pourront être levées pendant les 90 jours qui suivent cette cessation d'emploi. Les unités d'actions subalternes liées au rendement viendront à échéance et seront versées à la date d'échéance initiale. Il se produit un changement de contrôle lorsque les actions avec droit de vote en circulation de la Banque représentent moins de 50 % des droits de vote combinés de la nouvelle entité, ou lorsqu'il y a, ou devrait y avoir, un changement de 50 % ou plus des administrateurs de la Banque, ou lorsque le conseil considère qu'il y a d'autres circonstances justifiant l'application de la disposition relative à un changement de contrôle.

### **Composantes de la rémunération de la haute direction**

Tel qu'il est précisé plus haut, le programme de rémunération de la haute direction de la Banque comporte trois composantes : le salaire de base, la rémunération annuelle par intéressement; et la rémunération par intéressement à moyen/long terme à base d'actions :

#### **i) Salaire de base**

Le conseil et/ou le comité approuvent les salaires du chef de la direction et des membres de la haute direction d'après les données concurrentielles de l'industrie. Le salaire de base est établi au point médian du marché et le classement individuel est en fonction du rendement. L'accent étant mis sur la rémunération directe totale et sur une rémunération par intéressement, les augmentations de salaire sont peu fréquentes.

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

La rémunération annuelle au comptant par intéressement a pour objectif de récompenser les membres de la haute direction de la Banque pour leur contribution et leur rendement au cours de l'exercice financier. Les gratifications sont accordées en fonction du rendement global de la Banque, du rendement des unités fonctionnelles dont le membre de la haute direction est responsable et du rendement individuel par rapport aux responsabilités et objectifs particuliers.

La plupart des membres de la haute direction sont récompensés par l'intermédiaire du régime de

rémunération par intéressement (RRI) de la Banque. Les membres de la haute direction du secteur des activités bancaires de gros (Valeurs Mobilières TD, Fiducie de capital TD et Gestion de Placements TD) ont participé au régime de rémunération au rendement (RRR) au cours des exercices antérieurs, mais ils ne le font plus. Au début de 2003, ils ont commencé à participer au RRI. Par conséquent, tous les membres de la haute direction sont tributaires du rendement de GFBTD dans son ensemble.

### ***Critères de capitalisation du régime de rémunération par intéressement (RRI)***

Le RRI est conçu pour financer des primes pour les membres de la haute direction en fonction du rendement de la Banque dans son ensemble, et de la capitalisation des unités fonctionnelles, le cas échéant. Au début de chaque exercice financier, les normes de rendement sont examinées par le comité et approuvées par le conseil.

Les facteurs qu'utilise le comité pour déterminer les niveaux généraux de capitalisation du RRI pour un exercice donné sont notamment les suivants :

- Le bénéfice net de l'année par rapport à l'année précédente et les seuils de rendement préétablis, au niveau de la Banque dans son ensemble ainsi qu'au niveau de l'unité fonctionnelle;
- L'indice de satisfaction de la clientèle par rapport à un seuil de rendement préétabli;
- Les progrès réalisés par rapport aux jalons fixés par la Banque dans son ensemble et pour chaque unité fonctionnelle, les jalons étant définis comme étant soit des zones d'intérêt particulier ou des initiatives clés considérées comme ayant une grande importance.

Le comité peut aussi rajuster le niveau des gratifications du RRI devant être attribuées pour l'exercice financier selon son jugement du rendement de la Banque ou de l'unité fonctionnelle relativement aux conditions économiques et/ou au rendement des concurrents appartenant au groupe de référence principal. Une fois que le niveau général de capitalisation du RRI a été établi, les gratifications individuelles sont accordées en fonction du rendement individuel et de l'unité fonctionnelle. Pour l'exercice 2003, la capitalisation des primes dans tous les secteurs a augmenté de 5½% par rapport à

2002, en raison du meilleur rendement de la Banque dans son ensemble. Compte tenu de la dépréciation enregistrée dans le secteur de la négociation d'options sur actions des activités bancaires de gros et de TD Waterhouse International, les gratifications accordées aux membres de la haute direction les plus directement responsables de ces activités ont été touchées par une réduction des versements. À TD Canada Trust, Gestion du patrimoine et TD Waterhouse US, l'amélioration du rendement d'une année à l'autre se reflète dans la capitalisation du RRI pour les membres de la haute direction de ces secteurs.

#### *Critères de capitalisation du régime de rémunération au rendement (RRR)*

Le RRR vise certains membres de la haute direction des activités bancaires de gros. En général, la capitalisation du RRR est tributaire de la rentabilité des activités bancaires de gros et de chacune des unités fonctionnelles qui les composent. Les attributions dans le cadre du RRR dépendent également du rendement et des pratiques du marché.

Pour l'exercice 2003, la capitalisation du RRR est supérieure à celle de l'exercice 2002. Ce changement est directement attribuable à l'amélioration du rendement de certaines unités fonctionnelles des activités bancaires de gros.

#### *Rémunération différée par intéressement*

La rémunération différée par intéressement a pour but d'offrir aux membres de la haute direction qui y sont admissibles la possibilité de différer la totalité ou une partie de leur rémunération annuelle au comptant par intéressement, ce qui rapproche leurs intérêts à long terme de ceux des actionnaires. La rémunération différée est administrée principalement au moyen d'un régime d'unités d'actions différées pour la plupart des membres de la haute direction de la Banque. Au cours des exercices antérieurs, les membres de la haute direction admissibles avaient également la possibilité de choisir de différer la totalité ou une partie de leur rémunération annuelle au comptant par intéressement (à concurrence des plafonds par fonction) dans le Régime d'investissement conjoint de Valeurs Mobilières TD. Le Régime d'investissement conjoint n'a pas été offert depuis l'exercice 2001. Les contributions au régime d'investissement conjoint existent toutefois

toujours et elles sont administrées conformément à leurs modalités.

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

À compter des octrois effectués en décembre 2003, en ce qui concerne l'exercice 2003, les membres de la haute direction désignés et les membres de l'équipe de la haute direction reçoivent une partie de leur rémunération au comptant par intéressement sous la forme d'UAD. À compter de l'exercice 2004, la plupart des autres membres de la haute direction commenceront à recevoir une partie de leur rémunération au comptant par intéressement sous forme d'UAD jusqu'à ce qu'ils aient atteint leur exigence d'actionariat. De plus, le membre de la haute direction a la possibilité de décider de différer sa gratification annuelle au comptant par intéressement en UAD, avant ou après qu'il ait atteint son exigence d'actionariat, à concurrence d'un total de 100 % de la gratification.

Le montant annuel par intéressement qui est différé est attribué à des UAD d'après la moyenne des cours extrêmes des actions de la Banque TD à la TSX le jour qui précède la date à laquelle les gratifications annuelles au comptant par intéressement sont approuvées par le conseil. Les unités accumulent des équivalents de dividendes qui correspondent aux dividendes versés sur les actions ordinaires de la Banque. Les UAD doivent être rachetées avant la fin de l'année civile qui suit l'année au cours de laquelle l'emploi du membre de la haute direction à la Banque a pris fin, selon la valeur du cours des actions de la Banque TD à la date de rachat.

#### **iii) Rémunération à base d'actions à moyen et à long terme**

Le comité est d'avis qu'une rémunération à base d'actions à moyen et à long terme contribue à faire en sorte que les intérêts des membres de la haute direction soient alignés sur ceux des actionnaires en concentrant l'attention de la haute direction sur la création d'une valeur à long terme. Le comité estime aussi qu'une rémunération à base d'actions à moyen et à long terme aide à conserver des hauts dirigeants de grande qualité au sein d'un marché concurrentiel.

Tel qu'il est précisé plus haut, le comité a examiné les régimes de rémunération à base d'actions de la Banque au cours de 2003 et a approuvé un nombre de changements importants

pour 2004 et après. Par conséquent, le régime décrit plus loin à la rubrique « Régime d'intéressement à moyen terme », aux termes duquel des unités fictives étaient émises aux membres de la haute direction sans égard aux conditions de rendement, a pris fin en 2004 pour l'équipe de la haute direction et prendra fin pour tous les autres dirigeants en 2005, ou plus tard. Ce régime a été remplacé par le régime d'UAS lié au rendement, qui est décrit plus haut à la section intitulée « Modifications importantes à la rémunération en actions : i) Changements liés aux options d'achat d'actions et aux unités d'actions subalternes ».

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

Le comité estime que les options d'achat d'actions peuvent constituer une composante efficace de la rémunération de la haute direction, lorsqu'elles sont utilisées avec prudence et équilibrées avec d'autres formes de rémunération. À cette fin, des options d'achat d'actions ont été octroyées aux membres de la haute direction en 2003, quoique le taux de participation et le taux d'utilisation aient été inférieurs à ceux des années précédentes.

Les membres de la haute direction ne participent pas tous au régime chaque année et, lorsqu'il établit les niveaux de participation, le comité tient également compte de la rémunération totale à long terme accordée dans le passé, du plan de relève de la haute direction de la Banque et du besoin de compétences essentielles.

Les options sont émises au cours en vigueur des actions de la Banque TD et peuvent être levées sur quatre ans, par tranche de 25 % par année. Pour les options octroyées en décembre 2003, la date d'expiration sera le septième anniversaire de la date d'émission, comparativement au dixième anniversaire dans les années antérieures. Lorsqu'un membre de la haute direction lève une option, il acquiert des actions nouvellement émises de la Banque au prix de levée initial, et il peut détenir les actions ou les vendre au cours en vigueur.

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

En vertu de ce régime, des UAS sont octroyées à certains membres de la haute direction. Les membres de la haute direction ne participent pas tous au régime chaque année, et dans la sélection des participants, il est tenu compte de la rémunération à base d'actions totale accordée dans le passé, du plan

de relève de la Banque et du besoin de conservation de compétences essentielles. La valeur de l'attribution à la date de l'octroi est convertie en unités d'actions fictives qui sont émises au membre de la haute direction au cours de clôture des actions de la Banque TD le jour qui précède la date de l'octroi. Les unités sont acquises et viennent à échéance le troisième anniversaire de la date de l'octroi, et elles sont rachetées à un cours correspondant à la moyenne des cours extrêmes des 20 jours de bourse qui précèdent la date de rachat. La valeur de rachat, après les retenues, est versée en espèces.

Ce régime demeurera en vigueur en 2004 pour les membres de la haute direction occupant un poste de premier vice-président ou de niveau moins élevé mais il prendra fin en 2005, ou plus tard. En 2004, les membres de la haute direction occupant le poste de vice-président à la direction ou un poste plus élevé (les membres de l'équipe de la haute direction) ont participé au régime d'UAS lié au rendement, qui est décrit à la section intitulée « Modifications importantes à la rémunération en actions : i) Changements liés aux options d'achat d'actions et aux unités d'actions subalternes (UAS) ».

#### *Régime de capital à long terme*

Afin de conserver à son emploi les membres de la haute direction les plus compétents, particulièrement dans le secteur des valeurs mobilières, et de favoriser une rentabilité soutenue dans ce secteur, la Banque offre un régime de capital à long terme aux termes duquel les dirigeants admissibles des Services bancaires de gros peuvent participer à la rentabilité de l'entreprise. Au début de l'exercice, certains membres de la haute direction se voient émettre des unités dont la valeur est établie à la fin du même exercice. La valeur des unités est calculée à partir du bénéfice net avant impôt de Valeurs Mobilières TD, multiplié par un taux de capitalisation (qui est influencé par le taux de rendement sur le capital) plus ou moins 15 %, au gré du chef de la direction. La valeur obtenue est convertie en UAS qui viennent à échéance trois ans après la date d'émission. À l'échéance, les unités sont rachetées à un cours correspondant à la moyenne des cours extrêmes des actions de la Banque TD à la TSX des 20 jours de bourse qui précèdent la date de rachat. Après déduction des retenues, la valeur de rachat est versée en espèces.

En 2000 et 2001, le régime de capital à long terme prévoyait que le calcul, l'acquisition et le versement des gratifications se feraient sur 8 et 7 ans, respectivement. Chaque année, une partie des gratifications de 2000 et 2001 sont évaluées d'après les résultats de l'exercice financier et un versement en espèces est fait. Les derniers versements aux termes de ces régimes seront faits en 2008.

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

Le comité s'acquiesce de sa responsabilité d'examen du rendement du chef de la direction avec le plus grand soin. Le comité fixe des normes de rendement pour le chef de la direction au début de l'année et évalue par la suite le rendement de ce dernier par rapport à ces objectifs. Les membres du comité devraient connaître le chef de la direction et le rencontrer en dehors des réunions du comité et du conseil afin de discuter de questions relatives à l'organisation. Pour l'exercice financier 2003, M. Clark a obtenu une augmentation de 258 939 \$ de son salaire de base, compte tenu de sa promotion au poste de chef de la direction. Ce nouveau salaire de base visait à faire en sorte que le salaire de M. Clark se situe au point médian du marché de référence. Le marché de référence se composait de banques canadiennes et de banques régionales américaines, et il est décrit plus en détail à la section intitulée « Stratégie et philosophie relatives à la rémunération de la haute direction ».

La rémunération annuelle au comptant par intéressement de M. Clark pour 2003 est fondée sur le rendement de la Banque par rapport aux objectifs fixés pour l'exercice ainsi que sur son rendement personnel. Les objectifs englobent les mesures financières, les progrès réalisés dans l'atteinte des objectifs stratégiques comme la réduction du profil de risque de la Banque, le développement des ressources se rapportant au plan de relève, la satisfaction de la clientèle et la satisfaction des employés. Les primes accordées relèvent uniquement de la décision du conseil.

Une partie de la rémunération annuelle au comptant par intéressement de M. Clark en 2003 a été versée sous forme d'UAD afin de donner une importance accrue à la rémunération à long terme par rapport à celle à court terme, ce qui rapproche davantage ses intérêts de ceux des actionnaires.

La rémunération à base d'actions du chef de la direction prend la forme d'options d'achat d'actions (aux termes du régime d'intéressement en actions de la Banque) et d'unités d'actions subalternes liées au rendement (aux termes du régime d'unités d'actions subalternes lié au rendement de la Banque). Les octrois d'options d'achat d'actions et d'unités d'actions subalternes indiqués pour M. Clark en 2003 reflètent un changement apporté au mode de présentation, les gratifications accordées à la fin de l'année civile étant communiquées aux actionnaires dans la circulaire de procuration suivante, plutôt que pour la période de 12 mois écoulée. M. Clark s'est vu octroyer l'option d'acheter 285 112 actions ordinaires de la Banque ainsi que 73 314 unités d'actions subalternes liées au rendement. Cet octroi est considéré comme concurrentiel par rapport au niveau de rémunération total correspondant à des postes de responsabilité comparables dans le groupe de référence.

La gratification en options d'achat d'actions et la gratification en UAS indiquées pour M. Clark en 2002 représente une rémunération unique qui reflète sa promotion au poste de chef de la direction. Le comité a considéré comme remarquable le rendement de M. Clark dans le cadre de l'intégration de TD et de Canada Trust, et lui a par conséquent accordé une gratification unique spéciale au moment de sa nomination en tant que chef de la direction. En décembre 2002, M. Clark s'est vu octroyer une option visant l'achat de 613 500 actions ordinaires de la Banque et 89 775 unités d'actions subalternes. Par cette gratification totale sous forme d'actions accordée à M. Clark en décembre 2002, il était dans l'intention du comité de veiller à ce que le degré de rapprochement des intérêts du chef de la direction nouvellement nommé et de ceux des actionnaires soit approprié et que cette rémunération constitue un incitatif élevé au maintien en fonction.

Le présent rapport est présenté par les membres actuels du comité sur les ressources en gestion :

Brian F. MacNeill	Wilbur J. Prezzano
(président)	Donald R. Sobey
Marshall A. Cohen	John M. Thompson
Pierre H. Lessard	

## RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

### TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA RÉMUNÉRATION

Nom et poste principal	Exercice	Rémunération annuelle			Rémunération à long terme				Toute autre rémunération <sup>3)</sup> (\$)
		Salaire pour l'exercice financier (\$)	Primes (\$)	Autre rémunération annuelle <sup>2)</sup> (\$)	Gratifications		Versements aux termes du RILT (\$)		
					Titres faisant l'objet d'options/DPVA octroyés (N <sup>bre</sup> ) <sup>4)</sup>	Actions subalternes ou unités d'actions subalternes (\$) <sup>5)</sup>		UAS <sup>4)6)</sup>	
A.C. Baillie	2003	483 151 \$	0 \$ <sup>1)</sup>	99 473 \$	—	—	—	—	437 \$
Président du conseil et chef de la direction retraité <sup>15)</sup>	2002	1 340 822 \$	0 \$	53 616 \$	204 600	—	—	—	2 889 \$
	2001	1 270 411 \$	1 665 500 \$	2 117 \$	450 300	—	1 659 500 \$ <sup>10)</sup>	—	4 104 \$
W.E. Clark	2003	1 300 344 \$	2 000 000 \$ <sup>1)</sup>	—	285 112	3 000 009 \$ <sup>7)</sup>	1 625 000 \$	—	20 208 \$
Président et chef de la direction <sup>15)</sup>	2002	1 041 405 \$	0 \$	—	613 500	3 000 280 \$	—	—	3 343 \$
	2001	988 730 \$	1 743 980 \$	—	307 500	—	2 356 020 \$ <sup>9)</sup>	—	11 086 \$
R.E. Dorrance	2003	400 000 \$	2 000 000 \$ <sup>1)</sup>	—	158 396	1 750 066 \$ <sup>7)</sup>	500 000 \$	—	778 \$
Vice-président du conseil <sup>16)</sup>	2002	200 000 \$	804 000 \$	—	175 600	3 996 564 \$	—	907 955 \$ <sup>11)</sup>	396 \$
	2001	131 178 \$	3 500 000 \$	—	60 000	—	—	—	247 \$
A.S. Rosen	2003	352 899 \$	650 000 \$ <sup>1)</sup>	—	72 412	800 027 \$ <sup>7)</sup>	200 000 \$	186 581 \$ <sup>14)</sup>	972 \$
Vice-présidente du conseil	2002	378 904 \$	600 000 \$	—	68 100	918 014 \$	—	3 420 314 \$ <sup>13)</sup>	810 \$
	2001	142 240 \$	1 416 500 \$	—	—	—	—	2 434 763 \$ <sup>12)</sup>	630 \$
E.J. Tomczyk	2003	501 374 \$	800 000 \$ <sup>1)</sup>	—	72 412	800 027 \$ <sup>7)</sup>	300 000 \$	—	976 \$
Vice-président du conseil	2002	400 279 \$	600 000 \$	—	109 800	500 464 \$	—	—	843 \$
	2001	300 000 \$	376 755 \$	7 683 \$	46 900	159 986 \$	373 245 \$ <sup>10)</sup>	—	877 \$
E.J. Petrilli	2003	350 000 \$ <sup>(US)</sup>	1 000 000 \$ <sup>(US)1)</sup>	9 243 \$ <sup>(US)</sup>	117 584	1 299 169 \$ <sup>7)</sup>	250 000 \$ <sup>(US)</sup>	—	14 513 \$ <sup>(US)</sup>
Vice-président à la direction et chef de la direction TD Waterhouse USA	2002	350 000 \$ <sup>(US)</sup>	700 000 \$ <sup>(US)</sup>	15 888 \$ <sup>(US)</sup>	182 200	913 201 \$	—	—	16 844 \$ <sup>(US)</sup>
	2001	347 534 \$ <sup>(US)</sup>	800 000 \$ <sup>(US)</sup>	8 512 \$ <sup>(US)</sup>	69 600	4 096 360 \$	—	—	20 876 \$ <sup>(US)</sup>

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

- 1) Octroyées le 11 décembre 2003 à l'égard du rendement en 2003.
- 2) La valeur des avantages, directs et indirects, de chaque membre de la haute direction désigné est inférieure au moindre de 50 000 \$ ou de 10 % du total du salaire annuel et des primes, sauf que pour 2003 le montant indiqué pour M. Baillie comprend des honoraires professionnels et des frais d'adhésion totalisant 99 473 \$ et, pour 2002, le montant indiqué pour M. Baillie comprend des honoraires professionnels et des frais d'adhésion totalisant 53 616 \$. Les autres montants figurant dans cette colonne représentent les avantages imposables sur des prêts à taux réduit accordés avant juillet 2002 conformément à la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*.
- 3) Tous les chiffres de cette colonne représentent les primes et les taxes de vente provinciales applicables versées par la Banque pour une assurance-vie temporaire pour chaque membre de la haute direction désigné. En octobre 2002, une modification a été apportée au contrat de travail de M. Clark, laquelle prévoit une hausse du montant de son assurance-vie temporaire dont la prime est payée par la Banque, ce qui correspond à la prime d'assurance-vie temporaire plus élevée indiquée pour 2003. Les montants indiqués pour M. Petrilli comprennent aussi les contributions au régime de participation aux bénéfices et au régime 401(k) de TD Waterhouse Group, Inc. qui sont versées en son nom à chaque exercice.
- 4) Les chiffres indiqués dans ces colonnes représentent le nombre d'options/de DPVA et d'UAS octroyés (le cas échéant) à chacun des membres de la haute direction désignés en guise de rémunération à chacune des années civiles 2003, 2002 et 2001. Ces chiffres reflètent un changement dans la façon d'indiquer les octrois d'options/de DPVA et d'UAS dans ce tableau, qui a été adopté pour la première fois dans la circulaire de procuration de 2003 et rétrospectivement pour 2002 et 2001. La Banque a décidé d'indiquer les gratifications accordées à la fin de l'année civile 2003 dans la présente circulaire de procuration plutôt que pour les 12 derniers mois terminés. Dans cette même optique, les chiffres pour 2002 et 2001 ont été corrigés. Par suite de cette modification, le nombre d'options/de DPVA et d'UAS octroyés (le cas échéant) à chacun des membres de la haute direction désignés pour l'exercice 2001 n'est pas indiqué dans le présent tableau. Les chiffres représentant le nombre d'options/de DPVA et la valeur des UAS pour l'exercice 2001 sont respectivement (le cas échéant) : pour M. Baillie, 410 100 options; pour M. Clark, 241 100 options; pour M<sup>me</sup> Rosen, 5 018 100 \$ en UAS; pour M. Tomczyk, 32 400 options. La gratification de M<sup>me</sup> Rosen en 2001 a été établie pour effectuer la transition de sa rémunération de Valeurs Mobilières TD à la Banque.

- 5) Les chiffres du tableau ci-dessous indiquent la valeur à la date de l'octroi. Le nombre et la valeur totale de toutes les actions subalternes/unités d'actions subalternes pour tous les membres de la haute direction désignés en date du 31 décembre 2003 s'établissent comme suit :

	UAS		UAD		Total des UAS et des UAD	
	Unités	Valeur au 31 déc.	Unités	Valeur au 31 déc.	Unités	Valeur au 31 décembre 2003
A.C. Baillie	0	0 \$	0	0 \$	0	0 \$
W.E. Clark	163 089	7 060 123 \$	251 401	10 883 149 \$	414 490	17 943 272 \$
R.E. Dorrance	162 354	7 028 305 \$	12 255	530 519 \$	174 609	7 558 824 \$
A.S. Rosen	176 020	7 619 906 \$	70 746	3 062 594 \$	246 766	10 682 500 \$
E.J. Tomczyk	38 430	1 663 635 \$	28 094	1 216 189 \$	66 524	2 879 824 \$
E.J. Petrilli	159 034	6 884 582 \$	7 960	344 588 \$	166 994	7 229 170 \$

Les valeurs indiquées ci-dessus sont calculées pour les besoins du présent tableau d'après le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le 31 décembre 2003, lequel s'établissait à 43,29 \$.

- 6) Aucun équivalent de dividendes n'est versé sur ces unités. Les unités sont rachetées à la date du troisième anniversaire, sauf en ce qui concerne les gratifications de M. Petrilli en 2001, dont environ le tiers des unités sont rachetées à la date du quatrième anniversaire.
- 7) Ces unités comportent un objectif de rendement lié à la croissance du profit économique.
- 8) Sauf indication contraire, des UAD sont octroyées en remplacement d'une tranche de la rémunération annuelle par intéressement. Des équivalents de dividendes sont versés sur ces unités. Les unités deviennent acquises à la retraite ou à la cessation d'emploi.
- 9) Ce chiffre représente des unités d'actions différées d'une valeur de 1 500 000 \$ versées à M. Clark dans le cadre de sa rémunération pour 2001 (les « unités de rémunération ») et a déjà été déclaré à la rubrique Toute autre rémunération, et des unités d'actions différées d'une valeur de 856 020 \$ que M. Clark a choisi de recevoir en 2001 à la place de sa rémunération annuelle (les « unités en prime »). Pour être conforme avec la déclaration courante des unités d'actions différées octroyées comme actions subalternes/unités d'actions subalternes, la Banque a déplacé le chiffre représentant les unités de rémunération de la rubrique Toute autre rémunération à la rubrique Actions subalternes/unités d'actions subalternes, et le chiffre représentant les unités en prime de la rubrique Primes à la rubrique Actions subalternes/unités d'actions subalternes. Cette modification a pour résultat que le chiffre correspondant à ce qui est appelé Toute autre rémunération pour M. Clark en 2001 a été ramené de 1 511 068 \$ à 11 068 \$, et le chiffre correspondant à la prime de M. Clark en 2001 a été ramené de 2 600 000 \$ à 1 743 980 \$, la différence figurant à la rubrique Actions subalternes/unités d'actions subalternes pour 2001.
- 10) Ces chiffres représentent les unités d'actions différées que M. Baillie et M. Tomczyk ont choisi de recevoir à la place de leur rémunération annuelle par intéressement pour l'exercice 2001 et qui avaient été auparavant déclarées à la rubrique Primes pour chacun d'eux. Pour être conforme avec la déclaration actuelle des unités d'actions différées octroyées comme actions subalternes/unités d'actions subalternes, la Banque a déplacé ces chiffres de la rubrique Primes à la rubrique Actions subalternes/unités d'actions subalternes. Par suite de cette modification, le chiffre correspondant à la prime de M. Baillie en 2001 a été ramené de 3 325 000 \$ à 1 665 500 \$, et le chiffre correspondant à la prime de M. Tomczyk en 2001 a été ramené de 750 000 \$ à 376 755 \$.
- 11) Somme versée aux termes des octrois du régime de capital à long terme effectués en 1999.
- 12) 2 059 533 \$ versés aux termes d'octrois du régime de capital à long terme effectués en 1998 et 375 230 \$ versés aux termes d'octrois du régime de capital à long terme effectués en 2000.
- 13) 2 451 479 \$ versés aux termes d'octrois du régime de capital à long terme effectués en 1999, 240 451 \$ versés aux termes d'octrois du régime de capital à long terme effectués en 2000 et 728 384 \$ versés aux termes d'octrois du régime de capital à long terme effectués en 2001.
- 14) 97 042 \$ versés aux termes d'octrois du régime de capital à long terme effectués en 1999, 89 539 \$ versés aux termes d'octrois du régime de capital à long terme effectués en 2000.
- 15) M. Baillie a quitté ses fonctions de chef de la direction en date du 20 décembre 2002 et de président du conseil de la Banque en date du 3 avril 2003. M. Clark a assumé la fonction de chef de la direction en date du 20 décembre 2002.
- 16) M. Dorrance a été nommé vice-président du conseil de la Banque en date du 26 novembre 2003 et est de plus président du conseil et chef de la direction de Valeurs Mobilières TD Inc.

## OPTIONS/DPVA OCTROYÉS AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE CIVILE TERMINÉE

Nom	Titres faisant l'objet d'options/DPVA octroyés <sup>1)</sup>	% du total des options/DPVA octroyés aux employés <sup>2)</sup>	Prix de levée/d'exercice ou de base (\$/titre)	Cours des titres sous-jacents aux options/DPVA à la date de l'octroi (\$/titre)	Date d'expiration des octrois
A.C. Baillie	0	0 %	N/D	N/D	N/D
W.E. Clark	285 112	11,91 %	40,92 \$	40,92 \$	11 décembre 2010
R.E. Dorrance	158 396	6,61 %	40,92 \$	40,92 \$	11 décembre 2010
A.S. Rosen	72 412	3,02 %	40,92 \$	40,92 \$	11 décembre 2010
E.J. Tomczyk	72 412	3,02 %	40,92 \$	40,92 \$	11 décembre 2010
E.J. Petrilli	117 584	4,91 %	40,92 \$	40,92 \$	11 décembre 2010

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

- Les chiffres de cette colonne pour l'année civile 2003 représentent le nombre de titres faisant l'objet d'options/de DPVA octroyés à chacun des membres de la haute direction désignés en guise de rémunération au cours de l'année civile 2003 et ont été octroyés le 11 décembre 2003. Ces chiffres reflètent un changement, entré en vigueur prospectivement à compter de l'exercice 2003, dans la façon d'indiquer les nombres de titres faisant l'objet d'options/de DPVA. La raison de ce changement et sa nature sont décrites à la note 4 du Tableau récapitulatif de la rémunération. Toutefois, par suite de ce changement, le nombre de titres faisant l'objet d'options/de DPVA octroyés à chacun des membres de la haute direction désignés à l'égard de l'année civile 2002 ne sont pas indiqués dans le présent tableau. Les chiffres pour l'année civile 2002 sont les suivants : 204 600 pour M. Baillie; 613 500 pour M. Clark; 68 100 pour M<sup>me</sup> Rosen; 109 800 pour M. Tomczyk; 175 600 pour M. Dorrance et 182 200 pour M. Petrilli. Le prix de levée de ces options s'établissait à 33,42 \$, soit l'équivalent de la valeur marchande des titres sous-jacents à la date de l'octroi, et elles expirent le 12 décembre 2012, sauf pour les options/DPVA octroyés à M. Baillie qui expirent le 12 décembre 2009. La première tranche de 25 % des options peut être levée après un an, la deuxième tranche de 25 % après deux ans, la troisième tranche de 25 % après trois ans, et la dernière tranche de 25 % après quatre ans. Elles représentent 30,91 % du nombre total des options/DPVA octroyés au cours de l'exercice 2002 à des employés de la Banque pour acheter des actions ordinaires de la Banque.
- Pourcentage des options octroyées aux employés de la Banque pour acheter des actions ordinaires de la Banque.

## TOTAL DES OPTIONS LEVÉES/DPVA EXERCÉES AU COURS DE LA DERNIÈRE ANNÉE CIVILE TERMINÉE ET VALEURS DES OPTIONS/DPVA EN FIN D'ANNÉE CIVILE

Nom	Titres acquis lors de la levée/de l'exercice (N <sup>bre</sup> ) <sup>1)</sup>	Valeur totale réalisée (\$) <sup>1)</sup>	Options non levées/DPVA non exercés en fin d'année civile <sup>2)</sup> (N <sup>bre</sup> )		Valeur des options non levées/DPVA non exercés en jeu en fin d'année civile <sup>2)3)</sup> (\$)	
			Pouvant être levés ou exercés	Ne pouvant être levés ou exercés	Pouvant être levés ou exercés	Ne pouvant être levés ou exercés
A.C. Baillie	371 783	10 848 402 \$	2 092 875	481 125	26 404 051 \$	2 197 663 \$
W.E. Clark	0	0 \$	929 750	1 029 262	5 214 257 \$	6 143 449 \$
R.E. Dorrance	0	0 \$	58 900	335 096	439 143 \$	1 692 828 \$
A.S. Rosen	0	0 \$	57 025	123 487	1 488 377 \$	675 727 \$
E.J. Tomczyk	0	0 \$	103 025	195 587	559 626 \$	1 116 755 \$
E.J. Petrilli	0	0 \$	179 650	289 034	2 312 288 \$	1 707 798 \$

### Notes relatives au Tableau du total des options levées/DPVA exercés

- En raison de la nouvelle méthode d'indication par année civile décrite à la note 4 du Tableau récapitulatif de la rémunération, les chiffres des mois de novembre et décembre 2002 n'ont pas été pris en compte dans la présente circulaire de procuration de la direction ni dans la circulaire de l'année dernière. L'incidence de l'activité pour ces deux mois a été nulle.
- « Options » renvoie aux options pour des actions ordinaires de la Banque.
- Le cours de clôture des actions ordinaires de la Banque à la TSX le 31 octobre 2003 s'établissait à 43,29 \$.

## TABLEAU DU RÉGIME DE PENSION

Gains moyens de fin de carrière	Années de service				
	15	20	25	30	35
300 000 \$	60 046	80 061	100 077	120 092	110 107
400 000 \$	90 046	120 061	150 077	180 092	170 107
500 000 \$	120 046	160 061	200 077	240 092	230 107
600 000 \$	150 046	200 061	250 077	300 092	290 107
700 000 \$	180 046	240 061	300 077	360 092	350 107
800 000 \$	210 046	280 061	350 077	420 092	410 107
900 000 \$	240 046	320 061	400 077	480 092	470 107
1 000 000 \$	270 046	360 061	450 077	540 092	530 107
1 100 000 \$	300 046	400 061	500 077	600 092	590 107
1 200 000 \$	330 046	440 061	550 077	660 092	650 107
1 300 000 \$	360 046	480 061	600 077	720 092	710 107
1 400 000 \$	390 046	520 061	650 077	780 092	770 107
1 500 000 \$	420 046	560 061	700 077	840 092	830 107
1 600 000 \$	450 046	600 061	750 077	900 092	890 107
1 700 000 \$	480 046	640 061	800 077	960 092	950 107
1 800 000 \$	510 046	680 061	850 077	1 020 092	1 010 107
1 900 000 \$	540 046	720 061	900 077	1 080 092	1 070 107
2 000 000 \$	570 046	760 061	950 077	1 140 092	1 130 107
2 100 000 \$	600 046	800 061	1 000 077	1 200 092	1 190 107
2 200 000 \$	630 046	840 061	1 050 077	1 260 092	1 250 107
2 300 000 \$	660 046	880 061	1 100 077	1 320 092	1 310 107
2 400 000 \$	690 046	920 061	1 150 077	1 380 092	1 370 107
2 500 000 \$	720 046	960 061	1 200 077	1 440 092	1 430 107

### Notes relatives au Tableau du régime de pension

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

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

60 % de la moyenne du salaire et de la rémunération par intéressement plafonnée des cinq dernières années (dans le cas de M. Baillie, des cinq années consécutives où ils sont les plus élevés au cours des dix dernières années); ou

70 % du salaire moyen des cinq dernières années (des trois dernières années dans le cas de M. Baillie),

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

Les paiements de la rémunération par intéressement sont décrits à la rubrique « Critères de capitalisation du régime de rémunération par intéressement (RRI) » à la page 22 et, aux fins de ces prestations complémentaires de retraite, ils ne peuvent au cours d'un exercice financier dépasser 120 % du taux de salaire du membre de la haute direction désigné en vigueur à la fin de cet exercice financier. Le tableau qui suit présente les paiements plafonnés de la rémunération par intéressement pour l'exercice financier 2003, d'après les chiffres présentés sous les colonnes Primes et UAD du Tableau récapitulatif de la rémunération à la

page 26, qui seraient pris en compte aux fins d'établir les prestations complémentaires de retraite des membres de la haute direction désignés si 2003 était une année pertinente aux fins du calcul de ces prestations. Le taux de salaire en vigueur à la fin de l'exercice financier a été utilisé pour ce calcul.

Nom	Paiement plafonné de la rémunération par intéressement
A.C. Baillie	0 \$
A.S. Rosen	600 000 \$
F.J. Tomczyk	601 649 \$

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

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

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

Nom	Service au 31 octobre 2003		Service à l'âge de 63 ans	
	Régime complémentaire	Régime TD	Régime complémentaire	Régime TD
A.C. Baillie	34,8	34,8	34,8	34,8
A.S. Rosen	9,4	1,8	23,2	15,5
F.J. Tomczyk	5,8	0,8	20,4	15,5

M. Baillie a pris sa retraite à compter du 20 décembre 2002. M. Baillie a aussi droit à une rente de retraite complémentaire de 47 524 \$ par année qui est payable jusqu'à son décès, après quoi, des prestations réduites continueront d'être versées à vie au conjoint survivant jusqu'à son décès.

M. Dorrance ne participe pas au régime complémentaire de la Banque ni au régime TD.

Les conventions de retraite de M. Clark et M. Petrilli sont décrites aux rubriques qui suivent la présente note.

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

### Conventions de retraite de M. Clark

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

M. Clark a de plus conclu des conventions complémentaires de retraite aux termes de son contrat de travail avec la Banque. (Les modalités hors

retraite de ce contrat sont décrites ci-après à la rubrique « Contrats de travail ».) Le contrat prévoit une prestation complémentaire de retraite déterminée selon un barème qui précise un pourcentage d'indexation de la prestation fondé sur la date de cessation d'emploi de M. Clark à la Banque et la moyenne annuelle de son salaire des 36 meilleurs mois consécutifs, ainsi qu'une prestation minimale « plancher ». Les prestations revêtent la forme d'une rente viagère, une prestation de 60 % étant versée au conjoint survivant. Aux fins du contrat, les années de service décomptées au 31 octobre 2003 s'élevaient à 12,0 années pour sa retraite complémentaire et à 0,8 année pour sa retraite aux termes du régime TD. Au 31 octobre 2003, sa rente complémentaire accumulée, y compris les prestations aux termes du régime CT et du régime TD, payable au 31 octobre 2003, fondée sur son salaire de 2003 et tenant compte de la prestation

minimale « plancher », se chiffrait à 1 155 400 \$. À l'âge de 63 ans, âge auquel il prendrait normalement sa retraite aux termes du contrat, M. Clark aura 19 années de service aux fins de sa rente complémentaire et 7,8 années aux fins de sa rente aux termes du régime TD. À l'âge de 63 ans, la prestation aux termes de son contrat lui rapportera un revenu annuel, en incluant les prestations aux termes du régime CT et du régime TD, de 132 % de la moyenne annuelle de son salaire des 36 meilleurs mois consécutifs. En se fondant sur son salaire de 2003, s'il demeure inchangé jusqu'à la retraite et en tenant compte de la prestation minimale « plancher », la prestation payable se chiffrera à 1 782 000 \$ à l'âge de 63 ans, y compris les prestations aux termes du régime CT et du régime TD.

### Conventions de retraite de M. Petrilli

M. Petrilli a droit à des prestations aux termes du régime de participation aux bénéfices de TD Waterhouse Group, Inc. et du régime 401(k) de TD Waterhouse Group, Inc., qui sont tous deux des conventions d'épargne-retraite à cotisations déterminées. En vertu du régime de participation aux bénéfices, TD Waterhouse verse des cotisations discrétionnaires au nom M. Petrilli, sous réserve des plafonds de l'*Internal Revenue Service*. M. Petrilli ne cotise pas au régime de participation aux bénéfices. En vertu du régime 401(k), TD Waterhouse verse une contribution obligatoire égale à celle de M. Petrilli, à concurrence de 3 % des gains, sous réserve des plafonds de l'*Internal Revenue Service*. En 2003, TD Waterhouse a versé au nom de M. Petrilli 8 000 \$ US au régime de participation aux bénéfices et 6 000 \$ US au régime 401(k).

### Contrats de travail

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

renoncé à certains droits dont il pouvait se prévaloir aux termes de son contrat antérieur.

Compte tenu d'autres obligations de CT dans son contrat avec M. Clark, le contrat de M. Clark prévoit le paiement d'une rente de durée certaine en cas de démission, de départ à la retraite et de cessation d'emploi non motivée. La rente de durée certaine est établie en fonction d'un barème qui précise un montant d'indexation fondé sur la date de cessation d'emploi de M. Clark à la Banque. La rente de durée certaine est payable pour une période garantie de 15 ans. Au 31 octobre 2003, si M. Clark avait quitté son emploi à la Banque à cette date, il aurait reçu, aux termes du contrat, une rente de durée certaine annuelle de 611 200 \$ à compter de cette date. Si M. Clark quitte la Banque à l'âge de 63 ans, il recevra une rente de durée certaine annuelle de 1 884 800 \$ immédiatement.

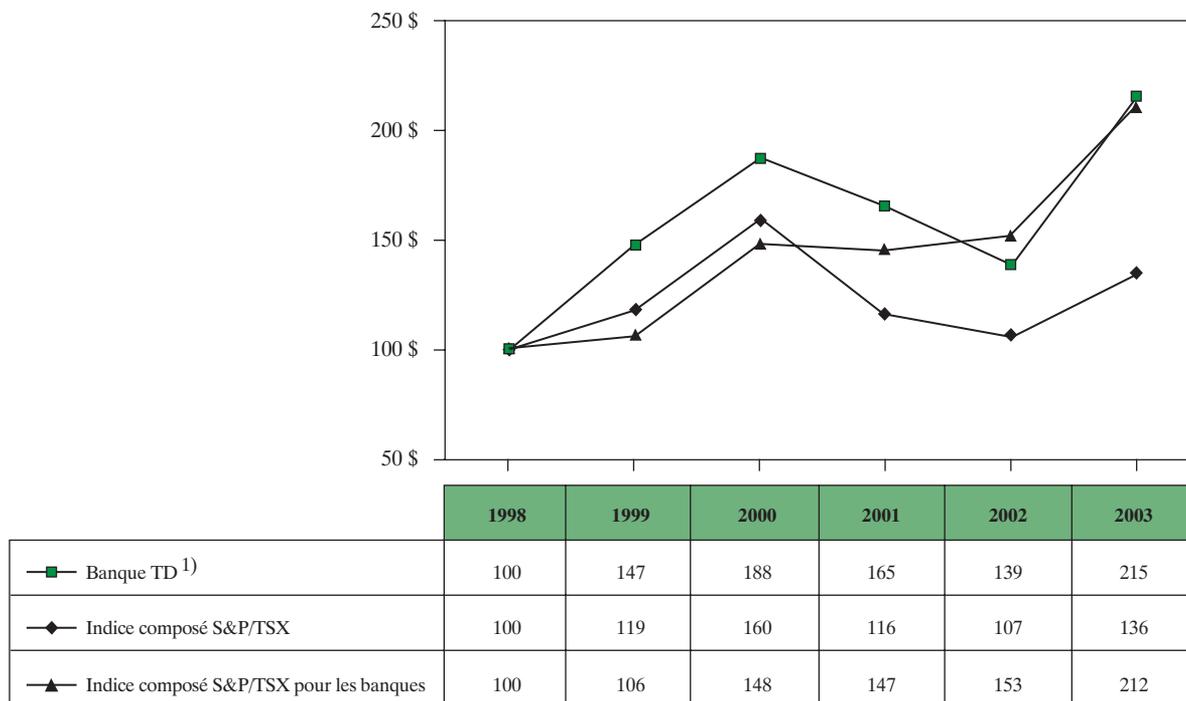
Compte tenu de certaines obligations de CT dans un contrat avec M. Tomczyk (qui était auparavant dirigeant de CT), M. Tomczyk a un contrat de travail avec la Banque qui l'habilite à recevoir un versement forfaitaire de 120 000 \$ en cas de démission, de départ à la retraite ou de cessation d'emploi. Le contrat de travail de M. Tomczyk prévoit de plus le versement d'une rente de durée certaine en cas de démission, de départ à la retraite ou de cessation d'emploi. La rente de durée certaine est établie en fonction d'un barème qui précise un montant d'indexation fondé sur la date de la cessation d'emploi de M. Tomczyk à la Banque. Au 1<sup>er</sup> février 2004, la rente de durée certaine annuelle est de 185 000 \$, passant à 230 000 \$ le 1<sup>er</sup> février 2007 et augmentant par la suite à raison de 3,39 % par année à compter du 1<sup>er</sup> février 2007 jusqu'à la date de sa cessation d'emploi à la Banque. La rente de durée certaine commence à être versée le premier du mois qui suit la date de la cessation d'emploi de M. Tomczyk et est payable pour une période garantie de 15 ans.

M. Petrilli a conclu un contrat de travail avec TD Waterhouse Group, Inc., lequel prévoit, en plus de la rémunération décrite dans le Tableau récapitulatif de la rémunération, une indemnité de 24 mois de salaire, majorée de la prime, en cas de cessation d'emploi non motivée, sous réserve qu'il respecte certaines dispositions de non-concurrence, de non-sollicitation et de confidentialité.

## COMPARAISON DU RENDEMENT TOTAL AUX ACTIONNAIRES SUR CINQ ANS

Le graphique ci-après suppose qu'un montant de 100 \$ a été investi le 31 octobre 1998 dans des actions ordinaires de la Banque, dans les titres constituant l'indice composé S&P/TSX (anciennement l'indice composé TSE 300) et dans les titres constituant l'indice composé S&P/TSX pour les banques (anciennement le sous-indice TSX banques et sociétés de fiducie), respectivement.

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



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

## PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS

Les tableaux qui suivent présentent l'encours, à l'exception des prêts de caractère courant, des prêts consentis aux dirigeants de la Banque détenant des postes de premiers vice-présidents et des postes supérieurs a) pour les achats de titres de la Banque et b) à d'autres fins, respectivement. Conformément aux dispositions de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*, la Banque ne consentira pas de prêts pour l'achat de titres de la Banque à ses

dirigeants. La Banque ne consentira pas non plus de prêts personnels à ses dirigeants à quelque autre fin, si ce n'est conformément aux dispositions de la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*, laquelle interdit de tels prêts à moins qu'ils ne soient consentis aux conditions du marché. La liste des dirigeants de la Banque en date du 11 décembre 2003 se trouve dans la notice annuelle 2003 de la Banque.

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

Le total des dettes envers la Banque et ses filiales de tous les dirigeants, administrateurs et employés, contractées à l'égard d'un achat de titres de la Banque ou de l'une quelconque de ses filiales, à l'exclusion des prêts de caractère courant, était de 960 950,00 \$ au 2 janvier 2004.

Nom et poste principal	Engagement de la Banque ou d'une filiale	Encours le plus élevé pendant l'exercice 2003 (\$)	Encours au 2 janvier 2004 (\$)	Achat de titres avec aide financière pendant l'exercice 2003
R.M. Aziz Premier vice-président	Prêt de la Banque	323 171,00 \$	323 171,00 \$ <sup>1)</sup>	Néant
L.L. Larivière Premier vice-président	Prêt de la Banque	146 352,00 \$	130 812,00 \$ <sup>1)</sup>	Néant
G.J. O'Mahoney Premier vice-président	Prêt de la Banque	262 777,00 \$	220 340,00 \$ <sup>1)</sup>	Néant
S. Mantle Premier vice-président	Prêt de la Banque	296 085,00 \$	286 627,00 \$ <sup>1)</sup>	7 358

### Note relative au Tableau des dettes contractées en vertu de programmes d'achat de titres

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

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

Le total des dettes envers la Banque et ses filiales de tous les dirigeants, administrateurs et employés non contractées en vertu d'un achat de titres de la Banque ou de l'une quelconque de ses filiales, à l'exclusion des prêts de caractère courant, était de 1 866 575,00 \$ au 2 janvier 2004.

Nom et poste principal	Engagement de la Banque ou d'une filiale	Encours le plus élevé pendant l'exercice 2003 (\$)	Encours au 2 janvier 2004 (\$)
R.M. Aziz Premier vice-président	Prêt de la Banque	699 598,00 \$	699 598,00 \$ <sup>1)</sup>
J. Capozzolo Premier vice-président	Prêt de la Banque	245 755,00 \$	221 769,00 \$ <sup>2)</sup>
S. Geist Premier vice-président	Prêt de la Banque	289 498,00 \$	236 905,00 \$ <sup>3)</sup>
S. Mantle Premier vice-président	Prêt de la Banque	415 017,00 \$	408 481,00 \$ <sup>4)</sup>
G.J. O'Mahoney Premier vice-président	Prêt de la Banque	96 616,00 \$	96 616,00 \$ <sup>5)</sup>
S.E. Poole Premier vice-président	Prêt de la Banque	81 339,00 \$	77 466,00 \$ <sup>6)</sup>
M.F.P. Walzak Premier vice-président	Prêt de la Banque	128 192,00 \$	125 740,00 \$ <sup>7)</sup>

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

- 1) Prêt à demande à un taux d'intérêt correspondant au taux préférentiel de la Banque moins 0,5 %, garanti par une hypothèque accessoire.
- 2) Prêt hypothécaire à taux d'intérêt de 3,4 % d'une durée d'un an avec amortissement sur 25 ans, garanti par une hypothèque accessoire.
- 3) Prêt hypothécaire à taux d'intérêt de 3,05 % d'une durée d'un an avec amortissement sur 25 ans, garanti par une hypothèque accessoire.
- 4) Prêt hypothécaire à taux d'intérêt de 3,5 % d'une durée de deux ans avec amortissement sur 25 ans, garanti par une hypothèque accessoire.
- 5) Prêt hypothécaire à taux d'intérêt de 4,8 % d'une durée de cinq ans avec amortissement sur 25 ans, garanti par une hypothèque accessoire.
- 6) Prêt hypothécaire à taux d'intérêt de 3,4 % d'une durée d'un an avec amortissement sur 25 ans, garanti par une hypothèque accessoire.
- 7) Prêt hypothécaire à taux d'intérêt de 4,1 % d'une durée de deux ans avec amortissement sur 25 ans, garanti par une hypothèque accessoire.

## APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

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



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

## ANNEXE A

### PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

Les trois propositions suivantes ont été soumises par l'Association de protection des épargnants et investisseurs du Québec (APEIQ), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H1X 2X3. Les propositions sont des points que l'APEIQ, actionnaire de la Banque, propose de soulever à des fins d'examen à l'assemblée. Le conseil d'administration s'oppose à ces propositions pour les raisons indiquées après chacune d'elles.

**Proposition A : Il est proposé que TD Bank Financial Group adopte un règlement pour interdire au chef de la direction de siéger au conseil d'administration d'une autre société non liée inscrite en Bourse.**

*Explication de l'actionnaire : Le poste de chef de la direction est le plus important d'une société commerciale. Il est donc normal que le titulaire de ce poste consacre l'essentiel de son temps, de son énergie et de ses compétences au progrès de l'entreprise qu'il dirige. D'ailleurs, la rémunération substantielle qui est rattachée à ce poste devrait amener le chef de la direction à limiter ses engagements envers des tiers. Les prétendus avantages des relations d'affaires qui servent souvent à justifier la participation d'un chef de la direction aux conseils d'autres sociétés ne seront pas menacés parce que de telles relations peuvent être développées, et le sont déjà effectivement, de plusieurs autres façons. Nous souhaitons que le chef de la direction évite, en se consacrant de façon exclusive à l'entreprise qu'il dirige et en s'abstenant de siéger à des conseils d'administration de sociétés non liées inscrites en Bourse, que sa gestion soit influencée de façon indue par des facteurs extérieurs à l'entreprise.*

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

Le conseil n'appuie pas le règlement proposé. Dans l'avenir, le conseil pourrait estimer qu'il serait avantageux pour la Banque que le chef de la direction élargisse son expérience en siégeant au conseil d'une autre société (M. W. Edmund Clark, président et chef de la direction de la Banque, ne siège pas actuellement au conseil d'administration d'une autre société dont les actions sont cotées en bourse.) En vertu des procédés relatifs aux conflits d'intérêts de la Banque, pour ce faire, il faudrait le consentement préalable du comité de régie d'entreprise du conseil, qui est présidé par le président du conseil. Le conseil est d'avis que la question de savoir s'il serait souhaitable ou non que le chef de la direction siége au conseil d'une autre société est une question de jugement. En conséquence, le

conseil n'est pas d'accord avec l'interdiction totale visée par la proposition.

De plus la proposition n'est pas nécessaire puisque le conseil surveille déjà activement le rendement du chef de la direction afin de s'assurer qu'il consacre suffisamment d'énergie à la gestion de la Banque. Le président du conseil procède aussi à une évaluation annuelle du rendement du chef de la direction par rapport aux objectifs que fixe le conseil et dont le chef de la direction est responsable.

Finalement, il est avantageux pour le conseil d'administration de TD que d'actuels et d'anciens chefs de la direction d'autres sociétés y siègent. Si toutes les sociétés ouvertes adoptaient une proposition similaire, il en résulterait une diminution considérable du nombre d'administrateurs qualifiés et compétents qui sont disponibles.

**Proposition B : Il est proposé que TD Bank Financial Group divulgue la valeur totale de la pension de retraite consentie à chacun des principaux hauts dirigeants ainsi que les coûts annuels afférents et déclare tout déficit actuariel lié à ces régimes.**

*Explication de l'actionnaire : Les régimes de pension font partie de la rémunération globale des dirigeants et ils en constituent même un élément de plus en plus important. On constate qu'il y a eu surenchère dans ce domaine au cours des dernières années, tout comme dans le domaine des options d'achat d'actions. Comme les régimes de retraite constituent des engagements majeurs à long terme pour l'entreprise, il ne suffit pas de mentionner la valeur annuelle de la pension et des autres avantages consentis au moment où le dirigeant prendra sa retraite. Les actionnaires doivent pouvoir apprécier la valeur totale de la retraite accordée à chacun des hauts dirigeants et les coûts que cela représente pour l'entreprise. Ces renseignements sont hautement pertinents puisqu'ils permettront de mettre les avantages consentis aux principaux dirigeants partant à la retraite en relation avec leur rémunération antérieure, la durée de leur engagement et leur contribution au succès de l'entreprise. Les investisseurs seront ainsi en mesure de juger de la compétence du comité de rémunération et du conseil d'administration dans son ensemble à cet égard.*

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

Le conseil d'administration n'appuie pas cette proposition. Conformément aux lois sur les valeurs

mobilières, la Banque fournit déjà aux lecteurs de l'information sur les sommes que les membres de la haute direction de la Banque, y compris les membres de la haute direction désignés dans le Tableau récapitulatif de la rémunération dans la circulaire de procuration, devraient retirer à la retraite. L'an dernier, la Banque a élargi sa divulgation des prestations de retraite dans la circulaire de procuration en ce qui a trait aux prestations de retraite complémentaires annuelles payables à certains dirigeants de la Banque. Enfin, les notes afférentes aux états financiers consolidés de la Banque pour 2003 divulguent déjà la valeur des obligations estimatives de la Banque pour chacun des régimes importants auxquels participent les membres de haute direction de la Banque, de même que les hypothèses sur lesquelles ces estimations sont fondées, conformément aux lignes directrices du Manuel de l'Institut Canadien des Comptables Agréés.

La proposition demande à la Banque de présenter la « valeur totale » des prestations de retraite accordées à chacun des principaux membres de la haute direction de la Banque ainsi que les coûts annuels connexes. Il n'est pas possible d'établir ces sommes avec précision étant donné qu'elles dépendent de facteurs qui sont inconnus actuellement, comme le nombre final d'années de service décomptées, l'âge à la retraite, les niveaux de rémunération à partir desquels les prestations seront calculées, de même que la durée réelle de versement de ces prestations et le taux d'actualisation présumé qui est utilisé pour calculer la valeur estimative et le coût annuel. Le conseil d'administration estime que les organismes de réglementation qui établissent les exigences relatives à la divulgation de la rémunération des membres de la haute direction devraient fixer les exigences relatives à toute nouvelle divulgation à cet égard étant donné qu'il serait important d'établir des règles uniformes afin de faire en sorte que les actionnaires puissent comparer les données de différents émetteurs. Toutefois, l'information que la Banque fournit actuellement permettrait aux actionnaires d'estimer la rente de retraite acquise chaque année de même que la rente totale, ce qui leur permet d'attribuer une valeur aux prestations de retraite des membres de la haute direction en se fondant sur leurs propres hypothèses.

La proposition demande de plus à la Banque d'indiquer les déficits actuariels se rapportant aux régimes de retraite auxquels participent les principaux membres de la haute direction. Conformément aux pratiques actuarielles généralement reconnues, de tels déficits font l'objet d'une estimation globale pour tous les employés de la Banque qui participent au régime. Dans tous les cas, les prestations de retraite complémentaires payables à certains dirigeants de la Banque et les autres

conventions de retraite des membres de la haute direction de la Banque sont en grande partie non capitalisées. Tel qu'il est indiqué plus haut, la Banque divulgue déjà dans les états financiers consolidés les obligations, déficits et charges annuels estimatifs pour chacun des régimes importants auxquels participent les membres de la haute direction de la Banque.

***Proposition C :*** Il est proposé que TD Bank Financial Group adopte un règlement pour obliger ses hauts dirigeants et toute autre personne faisant partie des initiés à donner un préavis public de 10 jours de calendrier pour toute transaction sur le titre de la société, y compris l'exercice d'options d'achat d'actions.

*Explication de l'actionnaire :* Les membres de la haute direction et du conseil d'administration d'une entreprise détiennent des informations privilégiées sur sa situation financière et ses perspectives à court et moyen termes. Les transactions qu'ils effectuent sur le titre de la société sont susceptibles d'en influencer le cours parce que les investisseurs sont conscients que ces initiés disposent de renseignements de première main qui ne sont pas connus de tous. Depuis de nombreuses années, la réglementation des opérations de Bourse, exige que de telles transactions soient déclarées dans un certain délai après leur exécution, mais cette exigence est nettement insuffisante. Lorsque ces transactions sont divulguées aux autorités compétentes et rendues publiques, leurs effets sur le cours du titre se sont déjà produits. Par mesure d'équité, les actionnaires et autres investisseurs devraient donc être prévenus avant la transaction dans un délai qui leur permette d'en apprécier les significations et les conséquences possibles. Il est à noter que la pratique consistant à annoncer la transaction à l'avance est d'ailleurs l'une des recommandations du U.S. Conference Board dans son Blue Ribbon Task Force Report on Public Trust and Private Enterprise.

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

Le conseil d'administration n'appuie pas l'adoption du règlement proposé. La Banque a déjà adopté pro-activement une politique qui exigera de chaque membre de la haute direction désigné qui figure dans le Tableau récapitulatif de la rémunération présenté dans la circulaire de procuration qu'il divulgue au public, par voie d'un communiqué de presse, toute intention d'effectuer une opération 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 à laquelle l'opération doit avoir lieu. Dans sa détermination de la durée de la période de préavis, le conseil d'administration a mis en équilibre l'objectif de plus grande transparence recherché et le besoin de réduire

au minimum la possibilité que surviennent des événements qui pourraient influencer la décision du membre de la haute direction désigné d'effectuer des opérations sur les actions de la Banque.

De plus, le conseil d'administration ne croit pas que le règlement soit nécessaire étant donné que les opérations sur les titres d'un émetteur, notamment la Banque, par une personne pendant que celle-ci a connaissance d'une information importante non divulguée (opération d'initiés) sont illégales peu importe si la personne est un initié de la Banque ou si elle a reçu cette information par d'autres moyens. La Banque consacre des ressources considérables à la prévention des opérations d'initiés. Par exemple, la Banque dispose de solides dispositifs de protection qui sont surveillés par des agents de conformité compétents et expérimentés afin de faire en sorte que les employés qui occupent des postes clés ne participent pas par inadvertance à des opérations d'initiés. Ces dispositifs comprennent une politique qui exige des employés qu'ils fassent approuver préalablement par les agents de conformité de la Banque toute opération sur des titres, une politique exigeant que les agents de conformité de la Banque aient accès aux registres des comptes d'opérations dans lesquels ces personnes détiennent des titres de la Banque et une politique visant à limiter les opérations sur les titres de la Banque à des « périodes d'ouverture » qui couvrent la période pendant laquelle les résultats financiers de la Banque sont compilés sans avoir encore été diffusés publiquement. Aux termes de la politique d'information de la Banque, la Banque s'efforce de divulguer l'information importante au public en temps opportun, ce qui contribue à réduire davantage le risque qu'un employé puisse bénéficier de l'information au détriment d'autres personnes. Étant donné que les opérations d'initiés sont illégales et que la Banque applique les meilleures pratiques pour la prévention d'une telle activité, le conseil d'administration ne croit pas qu'une politique étendue exigeant des initiés qu'ils divulguent préalablement toute opération sur les titres de la Banque fournirait des dispositifs de sécurité supplémentaires pour les actionnaires.

soumis trois propositions à inclure dans la présente circulaire de procuration, lesquelles portent sur les sujets suivants :

- la divulgation du nom des administrateurs qui font partie du « groupe » de la Banque et qui sont « reliés » à celle-ci;
- l'engagement à des normes à l'avant-garde de l'industrie en matière de régie d'entreprise; et
- le recours à des promotions publicitaires honnêtes et facilement comprises.

Après discussion avec la Banque, M. Verdun a convenu de retirer ses propositions, s'estimant satisfait de ce qui suit :

- le conseil d'administration a décidé de divulguer le nom des administrateurs qui font partie du « groupe » de la Banque et qui lui sont « reliés » et l'a effectivement fait dans la présente circulaire de procuration de la direction;
- le conseil d'administration a déclaré son engagement à adopter des normes à l'avant-garde de l'industrie en matière de régie d'entreprise et à réévaluer sans cesse ses principes et pratiques de régie d'entreprise; et
- la Banque travaille avec diligence pour s'assurer que toutes les promotions publicitaires sont exactes et que le public peut les comprendre, et qu'elles respectent les exigences réglementaires applicables; pour atteindre ces objectifs, la Banque soumet sa publicité à une vérification complète en la testant auprès de clients actuels et éventuels et demande l'avis d'un conseiller juridique et d'agents de conformité.

La Banque ne modifiera pas sa pratique de divulgation des administrateurs qui font partie du « groupe » de la Banque et qui y sont « reliés » ni ne regroupera les rôles de chef de la direction et de président du conseil d'administration sans en aviser préalablement les actionnaires de la Banque par voie de communiqué de presse.

---

J. Robert Verdun, 153-B Wilfred Avenue, Kitchener (Ontario) N2A 1X2, actionnaire de la Banque TD, a

## ANNEXE B

### PROCÉDÉS EN MATIÈRE DE RÉGIE D'ENTREPRISE

Le conseil d'administration et ses comités évaluent et améliorent de façon continue les politiques et pratiques de la Banque en matière de régie d'entreprise. Des changements réglementaires d'une grande portée ont été entamés au cours des dernières années. La Banque est fière de la rectitude de ses pratiques en matière de régie d'entreprise qui respectent déjà nombre des règles ou lignes directrices nouvellement adoptées ou proposées. La Banque surveille par ailleurs l'évolution de ces changements et lignes directrices connexes et prendra les mesures qui s'imposent dès que les nouvelles règles auront été arrêtées. Dans le tableau qui suit, nous comparons les procédés de la Banque en matière de régie d'entreprise avec les lignes directrices actuelles de la TSX pour une saine régie d'entreprise (les « lignes directrices de la TSX »). Les pratiques de la Banque sont alignées sur les lignes directrices de la TSX. Le rapport annuel de la Banque donne aussi un aperçu de l'engagement de la Banque en matière de régie d'entreprise ainsi que les descriptions, la composition et les principales responsabilités du conseil et de ses quatre comités : le comité de vérification, le comité sur les ressources en gestion, le comité de régie d'entreprise et le comité des risques. Le conseil et chacun des comités sont assujettis à une charte écrite qui expose les règles qui les régissent, notamment quant à leur composition et principales responsabilités. Les chartes sont régulièrement passées en revue et sont mises à jour et modifiées au moins à chaque année et au besoin sous l'effet des changements dans le cadre réglementaire et les marchés dans lesquels la Banque fait affaire. La circulaire de procuration de la direction explique le rôle du conseil et l'indépendance des administrateurs et renferme un rapport de chaque comité (voir les pages 12 à 25).

Lignes directrices de la TSX	Procédés en matière de régie d'entreprise à la Banque
<p><b>Ligne directrice 1</b></p> <p>Le conseil d'administration devrait assumer explicitement la responsabilité de gérance de la Banque.</p> <p>Dans le cadre de la responsabilité générale de gérance, le conseil d'administration devrait assumer la responsabilité des questions suivantes :</p>	<p>Le conseil d'administration est responsable de la supervision de la gestion et des affaires commerciales de la Banque et il prend toutes les décisions stratégiques importantes pour la Banque. Le conseil d'administration est régi par :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• la Loi sur les banques;</li><li>• les règlements internes de la Banque;</li><li>• les lignes directrices en matière de conduite;</li><li>• les chartes du conseil et de ses comités; et</li><li>• les autres lois applicables et politiques de la Banque.</li></ul> <p>On peut obtenir sur demande des exemplaires des lignes directrices en matière de conduite de la Banque, y compris son code de déontologie.</p>

Lignes directrices de la TSX	Procédés en matière de régie d'entreprise à la Banque
<p><b>Ligne directrice 1a)</b></p> <p>L'adoption d'un processus de planification stratégique;</p>	<p>Le conseil approuve et surveille l'application des stratégies de la Banque, et examine et approuve son plan stratégique. Le conseil d'administration tient à chaque année une séance de stratégie, des questions stratégiques faisant par ailleurs l'objet d'un examen approfondi à chaque réunion du conseil. Les responsables des unités fonctionnelles et autres membres de la direction rencontrent fréquemment le conseil d'administration pour discuter, notamment des initiatives stratégiques. Des développements récents susceptibles d'avoir une incidence sur la planification stratégique sont également au centre des discussions aux réunions du conseil. Le comité de régie d'entreprise examine à chaque année l'à-propos du processus de planification stratégique. La direction doit obtenir l'aval du conseil pour toute opération importante sur le plan stratégique.</p>
<p><b>Ligne directrice 1b)</b></p> <p>L'identification des principaux risques associés à l'entreprise de la Banque et la prise de mesures assurant la mise en oeuvre de systèmes appropriés permettant la gestion de ces risques;</p>	<p>Le conseil surveille le repérage et la gestion des risques, ainsi que la mise en oeuvre de contrôles internes. Le conseil d'administration, par l'intermédiaire de son comité des risques, détermine, surveille et évalue la gestion des principaux risques, approuve les politiques de gestion des risques, veille à l'instauration de politiques de gestion des risques, notamment liées aux stratégies, au marché, à l'exploitation, à la liquidité, au crédit, à la réglementation et à la réputation, et évalue de façon objective les stratégies et plans d'affaires de la Banque du point de vue des risques. Le comité des risques constitue également une tribune pour l'analyse d'ensemble des risques éventuels et examine régulièrement les programmes de gestion visant à assurer la conformité aux normes de pratiques commerciales et financières saines de la Société d'assurance-dépôts du Canada. Le comité des risques est la pierre angulaire de la structure officielle de gérance des risques de la Banque, laquelle structure est plus amplement décrite à la page 33 du rapport annuel de la Banque. Dans l'exercice de ses fonctions, le comité des risques peut entreprendre des enquêtes et rencontrer des dirigeants, employés ou mandataires de la Banque, y compris les vérificateurs des actionnaires. Le comité des risques rencontre régulièrement le chef de la direction et le chef de la gestion des risques en l'absence des autres membres de la direction et peut rencontrer d'autres hauts dirigeants et les vérificateurs des actionnaires s'il le juge à propos.</p>

Lignes directrices de la TSX	Procédés en matière de régie d'entreprise à la Banque
<p><b>Ligne directrice 1c)</b></p> <p>La planification de la relève, y compris la désignation, la formation et la supervision des hauts dirigeants;</p>	<p>Le conseil et le comité sur les ressources en gestion, qui se compose entièrement d'administrateurs indépendants, suivent de près la planification de la relève et l'approbation des décisions à cet égard pour les membres de la haute direction et veillent à l'amélioration de la direction en choisissant des candidats aux postes de hauts dirigeants. Le président du conseil d'administration est chargé de veiller à ce qu'il y ait planification de la relève.</p> <p>Le comité sur les ressources en gestion est également chargé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de l'instauration d'un processus d'évaluation des membres de la haute direction jusqu'au président;</li> <li>• de l'examen des programmes de relève pour des postes clés au sein de la haute direction au moins une fois par année; et</li> <li>• de l'examen des programmes de formation des membres de la haute direction.</li> </ul> <p>Dans le cadre de la fonction de renouvellement des membres de la haute direction, le conseil et le comité sur les ressources en gestion suivent de près le développement des ressources à la haute direction. Les administrateurs ont l'occasion de rencontrer fréquemment des membres de la direction dans le cadre d'exposés des hauts dirigeants au conseil d'administration.</p>
<p><b>Ligne directrice 1d)</b></p> <p>Une politique de communications de la Banque; et</p>	<p>Le comité de régie d'entreprise est notamment chargé de la mise en œuvre d'une politique de communications réceptive assurant la communication efficace entre la Banque et ses actionnaires, d'autres parties intéressées et le public. En 2003, le comité a révisé la politique d'information de la Banque de manière à ce qu'elle codifie clairement l'engagement de la Banque de faire en temps opportun des divulgations exactes et pondérées de l'information importante concernant la Banque au public en général. Le conseil ou un comité du conseil voit aux communications avec les actionnaires et autres parties intéressées et, entre autres, approuve les documents d'information clés tels les états financiers trimestriels et annuels, le rapport annuel, la notice annuelle, la circulaire de procuration de la direction et le rapport sur les responsabilités.</p> <p>Le comité de vérification surveille également les procédés relatifs à la présentation de l'information aux clients de la Banque, tel que l'exige la Loi sur les banques.</p> <p>Le Service de relations avec les actionnaires de la Banque (<a href="mailto:tdshinfo@td.com">tdshinfo@td.com</a> ou sans frais 1 866 756-8936) fournit de l'information à ces derniers et répond à leurs questions.</p>

Lignes directrices de la TSX	Procédés en matière de régie d'entreprise à la Banque
	<p>La Banque offre en outre un site Web riche en informations au <a href="http://www.td.com">www.td.com</a> où vous pouvez assister à des diffusions Web des appels conférenciers trimestriels et annuels avec les investisseurs (auxquels on peut également assister par téléphone et en différé) et aux exposés des membres de la haute direction à la communauté financière; on trouve également sur le site Web les dépôts réglementaires et d'autres renseignements à l'intention des investisseurs. Le site Web renferme également une section détaillée sur la régie d'entreprise.</p> <p>La Banque a deux services efficaces et dynamiques, Affaires internes et publiques et Relations avec les investisseurs, qui s'occupent activement de communiquer de l'information au public et qui peuvent répondre aux questions des diverses parties intéressées.</p> <p>La Banque a également nommé un ombudsman pour aider les clients qui, après avoir communiqué avec leurs succursales et bureaux régionaux, estiment qu'un problème demeure irrésolu. Le bureau de l'ombudsman examine, de façon indépendante et impartiale, les problèmes entre la Banque et ses clients.</p>
<p><b>Ligne directrice 1e)</b></p> <p>L'intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion de la société.</p>	<p>Le conseil, de concert avec ses comités, exige de la direction qu'elle mette en œuvre et maintienne des systèmes appropriés de contrôle interne et d'information de gestion. Le comité de vérification évalue l'à-propos et l'efficacité des contrôles internes, notamment les systèmes d'information de gestion et les procédés de vérification.</p> <p>Le service de vérification interne de la Banque adresse au comité de vérification un rapport portant sur la qualité et l'efficacité du système de contrôle interne et des pratiques de gestion des risques d'exploitation.</p>
<p><b>Ligne directrice 2</b></p> <p>Le conseil d'administration devrait être composé en majorité de personnes qui sont des administrateurs « non reliés ». L'administrateur non relié est un administrateur indépendant de la direction et n'ayant aucun intérêt ni aucune relation, y compris des relations d'affaires, mais à l'exclusion d'intérêts ou de relations découlant simplement de son actionnariat, qui soient susceptibles de nuire d'une façon importante à sa capacité d'agir au mieux des intérêts de la Banque, ou qui soient raisonnablement susceptibles d'être perçus comme ayant cet effet.</p>	<p>Tous les administrateurs qui se portent candidats à l'élection à l'assemblée, à l'exception de M. Clark, le président et chef de la direction, sont non reliés selon les lignes directrices de la TSX. De plus, tous les candidats, sauf M. Clark, n'appartiennent pas au groupe de la Banque selon la <i>Loi sur les banques</i> et sont indépendants selon les règles de la Bourse de New York en matière de régie d'entreprise. Pour de plus amples renseignements, consulter la rubrique « Indépendance des administrateurs » qui commence à la page 11.</p>

Lignes directrices de la TSX	Procédés en matière de régie d'entreprise à la Banque
<p><b>Ligne directrice 3</b></p> <p>Il revient au conseil d'appliquer la définition d'« administrateur non relié » au cas de chaque administrateur et de divulguer chaque année l'analyse de l'application des principes à l'appui de cette conclusion. Les administrateurs dirigeants sont des administrateurs reliés.</p>	<p>Le conseil d'administration, par l'entremise du comité de régie d'entreprise, détermine si chaque administrateur est un administrateur non relié selon les lignes directrices de la TSX. Pour de plus amples renseignements sur l'indépendance des administrateurs, veuillez vous reporter aux questions commentées à la rubrique « Indépendance des administrateurs » à la page 11 de la présente circulaire de procuration de la direction.</p> <p>Pour de plus amples renseignements sur la présence des administrateurs aux réunions du conseil et des comités et leur appartenance à d'autres conseils d'administration, se reporter aux pages 5 à 9 de la présente circulaire de procuration de la direction.</p>
<p><b>Ligne directrice 4</b></p> <p>Le conseil d'administration devrait nommer un comité d'administrateurs composé exclusivement d'administrateurs externes, c.-à-d. d'administrateurs qui ne sont pas membres de la direction, et en majorité d'administrateurs non reliés et charger ce comité de proposer au conseil de nouveaux candidats aux postes d'administrateur ainsi que d'évaluer les administrateurs régulièrement.</p>	<p>Le comité de régie d'entreprise (dont tous les membres sont des administrateurs externes qui sont non reliés et indépendants) recommande au conseil les administrateurs à élire à l'assemblée annuelle ainsi que les candidats pour combler les postes qui deviennent vacants entre les assemblées annuelles. Ce comité est chargé de veiller à ce que tous les candidats soient des candidats d'envergure provenant de divers secteurs d'activité et possédant une expérience professionnelle et d'autres compétences propres à assurer le fonctionnement efficace du conseil d'administration.</p> <p>En plus de posséder les compétences et l'expérience requises, tous les administrateurs non membres de la direction doivent avoir les compétences d'administrateur énoncées dans la description du poste d'administrateur qui est résumée à la page 99 du rapport annuel. Selon la description du poste, les administrateurs doivent aussi s'acquitter de responsabilités individuelles précises, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• satisfaire aux normes déontologiques et fiduciaires les plus élevées et éviter tout conflit d'intérêt réel ou éventuel;</li> <li>• apporter un point de vue objectif aux délibérations du conseil et de ses comités;</li> <li>• approfondir continuellement leurs connaissances de l'activité de la Banque et des principales tendances dans l'entreprise et le secteur d'activité tant lors des réunions du conseil qu'avant ou après celles-ci;</li> <li>• faire preuve d'un jugement éclairé et rigoureux à l'égard de chaque question soulevée; et</li> <li>• se préparer pour toutes les réunions prévues du conseil et des comités applicables et, si possible, y assister.</li> </ul> <p>En 2003, la comité de régie d'entreprise a retenu les services de conseillers externes pour l'aider à examiner la composition du conseil et les nouvelles candidatures aux postes d'administrateurs. Chaque membre du conseil d'administration est prié d'identifier des candidats potentiels.</p>

Lignes directrices de la TSX	Procédés en matière de régie d'entreprise à la Banque
<p><b>Ligne directrice 5</b></p> <p>Chaque conseil d'administration devrait mettre en oeuvre une marche à suivre par le comité des mises en candidature ou tout autre comité approprié aux fins de l'évaluation de l'efficacité du conseil dans son ensemble, des comités du conseil et de l'apport des différents administrateurs.</p>	<p>En 2003, le comité de régie d'entreprise a entamé l'instauration de nouveaux outils d'évaluation officielle pour le conseil, le président du conseil, les comités du conseil, le président de chaque comité et chaque administrateur, en complément de son évaluation permanente de l'efficacité du conseil et de ses comités. Chaque année, chaque administrateur qui n'est pas membre de la direction remplit un questionnaire destiné à promouvoir la rétroaction sur l'efficacité du conseil et de ses comités et l'appui fourni par la direction. Le comité de régie d'entreprise tient compte des commentaires annuels de chaque administrateur sur l'efficacité du conseil et de ses comités, puis propose des modifications pour améliorer les fonctions du conseil et de ses comités, ainsi que les pratiques de la Banque en matière de régie d'entreprise. Chaque comité du conseil s'est de plus engagé à auto-évaluer annuellement son efficacité et celle de son président. Les administrateurs sont également priés de faire une auto-évaluation et d'en discuter avec le président du conseil. Le comité de régie d'entreprise évalue également chaque année l'apport de chaque administrateur, processus d'évaluation qui étudie notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• la présence des administrateurs;</li> <li>• la retraite obligatoire du conseil à l'âge de 70 ans et la démission (que le conseil peut accepter ou refuser) dans certaines circonstances, notamment un changement de poste principal; et</li> <li>• d'autres changements importants dans la capacité d'un administrateur de servir le conseil.</li> </ul>
<p><b>Ligne directrice 6</b></p> <p>Chaque société devrait fournir un programme d'orientation et de formation à l'intention des nouveaux membres du conseil.</p>	<p>En 2003, le comité de régie d'entreprise a remanié son programme d'orientation et de formation à l'intention des nouveaux administrateurs afin de leur donner davantage d'informations spécialisées et simplifiées sur la gestion de la Banque, son orientation stratégique et les principales questions et risques auxquels elle est confrontée. Tous les nouveaux administrateurs reçoivent en outre un manuel d'orientation de l'administrateur. Les membres de l'équipe de la haute direction font des présentations ciblées et fort utiles aux nouveaux administrateurs et sont à leur disposition pour répondre à leurs questions.</p> <p>De plus, des exposés sont faits régulièrement au conseil sur différents aspects des activités de la Banque et des séminaires de formation continue sont donnés sur des sujets qui aideront les membres du conseil à s'acquitter de leurs obligations. Le comité de régie d'entreprise fait office de centre de ressources pour la formation continue des administrateurs quant à leurs fonctions et responsabilités en cette qualité et veille à ce que les candidats éventuels comprennent bien le rôle du conseil et de ses comités, ainsi que les attentes à l'égard de chaque administrateur.</p>

Lignes directrices de la TSX	Procédés en matière de régie d'entreprise à la Banque
<p><b>Ligne directrice 7</b></p> <p>Chaque conseil d'administration devrait revoir sa taille, afin de déterminer dans quelle mesure le nombre de ses membres influe sur son efficacité, et entreprendre au besoin un programme de réduction du nombre d'administrateurs pour ramener celui-ci à un nombre permettant de prendre des décisions avec plus d'efficacité.</p>	<p>Le comité de régie d'entreprise recommande des critères sur la composition et la taille du conseil.</p> <p>Chaque année, le conseil examine attentivement la composition du conseil, y compris les questions relatives à sa taille, et équilibre les facteurs tels que l'âge, la provenance géographique, les compétences professionnelles et la représentation au sein de l'industrie. Le conseil veille de plus à ce que les administrateurs de la Banque, considérés dans leur ensemble, disposent des compétences, de l'expérience et des capacités qui conviennent pour relever les défis auxquels la Banque est confrontée.</p> <p>La taille du conseil a beaucoup diminué au cours des 14 dernières années, passant de 35 administrateurs en 1990 au nombre actuel de 17 administrateurs. Lorsqu'il examine la question de sa taille, le conseil met en balance les objectifs concurrents de maintenir sa taille à un nombre suffisamment bas pour permettre des débats efficaces et de veiller à ce qu'il y ait une représentation adéquate afin de répondre aux demandes du conseil et des comités. Le conseil a instauré des directives complètes pour la composition du conseil qui officialisent des considérations fondamentales.</p>
<p><b>Ligne directrice 8</b></p> <p>Le conseil d'administration devrait revoir les montants de la rémunération et le mode de rémunération des administrateurs afin de déterminer si cette rémunération est adéquate et de s'assurer qu'elle reflète d'une manière réaliste les responsabilités et le risque associés au fait d'être un administrateur efficace.</p>	<p>Le conseil, de concert avec le comité de régie d'entreprise, examine et approuve à chaque année les politiques et pratiques de rémunération des administrateurs afin de s'assurer que la rémunération reflète d'une manière réaliste les responsabilités et le risque associés à la fonction d'administrateur. La présente circulaire de procuration de la direction donne à la page 9 des renseignements sur le montant et la forme de la rémunération des administrateurs. Lorsqu'il fait des recommandations concernant la rémunération des administrateurs, le comité de régie d'entreprise tient compte des tendances du marché et de la rémunération versée aux administrateurs d'entreprises comparables. En 2003, le comité de régie d'entreprise a retenu les services d'un conseiller externe pour l'examen de la rémunération actuelle des administrateurs afin de s'assurer qu'elle suit les tendances du marché, de la simplifier et de l'harmoniser avec les modifications apportées à la rémunération de la direction. Le comité de régie d'entreprise a recommandé au conseil, et le conseil a accepté, une nouvelle structure de rémunération pour 2004 qui comprend les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tout octroi d'actions qui était auparavant versé sous forme d'options d'achat d'actions sera versé sous forme d'unités d'actions différées que l'administrateur doit détenir jusqu'à sa retraite du conseil;</li> <li>• une politique prévoyant l'augmentation de l'actionnariat dans des délais déterminés et le paiement d'au moins 60 % des honoraires (à l'exclusion des octrois d'actions) payables à un administrateur sous la forme d'unités d'actions différées ou d'actions ordinaires jusqu'à ce que la condition d'actionnariat minimum soit remplie; et</li> <li>• l'élimination des jetons de présence aux assemblées en faveur d'une rémunération fixe annuelle et globale.</li> </ul> <p>À l'assemblée, les administrateurs seront priés d'approuver une augmentation de la rémunération globale versée aux administrateurs.</p>

Lignes directrices de la TSX	Procédés en matière de régie d'entreprise à la Banque
<p><b>Ligne directrice 9</b></p> <p>Les comités du conseil d'administration devraient généralement être composés d'administrateurs externes, qui soient en majorité des administrateurs non reliés, bien que certains comités du conseil, par exemple le comité de direction, puissent comprendre un ou plusieurs administrateurs internes.</p>	<p>Chacun des comités du conseil est composé exclusivement d'administrateurs externes qui sont tous non reliés et indépendants. La notion d'indépendance des administrateurs est plus amplement décrite à la page 11 de la présente circulaire de procuration de la direction.</p>
<p><b>Ligne directrice 10</b></p> <p>Chaque conseil d'administration devrait assumer expressément la responsabilité de mettre au point la démarche devant être suivie par la société en ce qui concerne les questions de régie d'entreprise ou déléguer cette responsabilité générale à un comité du conseil, y compris de donner suite aux lignes directrices de la TSX.</p>	<p>Le conseil et la direction de la Banque entendent faire preuve de dynamisme en matière de régie d'entreprise. Le comité de régie d'entreprise est responsable des questions de régie d'entreprise, y compris les structures et procédés liés au fonctionnement indépendant du conseil. Le comité de régie d'entreprise et le conseil d'administration ont examiné et approuvé la présente suite donnée aux lignes directrices de la TSX. Les pratiques de la Banque en matière de régie d'entreprise sont plus amplement décrites aux pages 98 à 101 du rapport annuel et dans le rapport du comité de régie d'entreprise aux pages 12 à 14 de la présente circulaire de procuration de la direction.</p>
<p><b>Ligne directrice 11</b></p> <p>Le conseil d'administration, conjointement avec le chef de la direction, devrait élaborer des descriptions de fonctions relativement aux membres du conseil et au chef de la direction, et y définir les limites des responsabilités de la direction. En outre, le conseil devrait approuver ou déterminer les objectifs généraux de la société que le chef de la direction doit atteindre.</p>	<p>Le comité sur les ressources en gestion passe en revue et approuve la description du poste du chef de la direction et les objectifs généraux dont le chef de la direction est responsable. Le conseil et le comité sur les ressources en gestion évaluent le rendement du chef de la direction en fonction de ces objectifs. De plus, le président du conseil dirige une évaluation officielle et exhaustive du rendement du chef de la direction au moins une fois par année et en communique les résultats au chef de la direction. C'est sur ces évaluations que le comité sur les ressources en gestion fonde sa recommandation au conseil sur la rémunération fixe et incitative globale du chef de la direction. Tous les plans de relève pour l'ensemble des postes clés au sein de la haute direction de la Banque, y compris le chef de la direction, sont également passés en revue par ce comité.</p> <p>Le conseil est régi par une charte écrite reproduite à la page 99 du rapport annuel. Conformément aux exigences de la Loi sur les banques, certaines questions importantes doivent être soumises au conseil d'administration. Le conseil a de plus choisi de se réserver certaines décisions clés. Conformément à l'obligation prévue à sa charte de veiller à ce que la direction dispose de mesures de protection suffisantes, le conseil a établi des critères d'approbation pour la direction dans les domaines de l'avancement de nouveaux crédits, des décisions de placement pour les portefeuilles de titres de la Banque, les dépenses en immobilisations, la rémunération de la direction et l'émission de titres de la Banque. De plus, le conseil s'est réservé le pouvoir exclusif à l'égard de certaines acquisitions et certains investissements importants, des opérations hors du cours normal des activités, des grands projets d'impartition, des changements fondamentaux et de l'approbation des états financiers avant leur communication aux actionnaires.</p>

Lignes directrices de la TSX	Procédés en matière de régie d'entreprise à la Banque
	<p>La direction est responsable des opérations quotidiennes de la Banque. Pour faciliter le fonctionnement de la Banque, le conseil a délégué certaines décisions, qui ne lui sont par ailleurs pas réservées, à la direction.</p>
<p><b>Ligne directrice 12</b></p> <p>Le conseil d'administration devrait veiller à ce que des structures et des méthodes appropriées assurant l'indépendance du conseil par rapport à la direction soient en place. Ainsi, sur le plan de la structure, le conseil pourrait i) nommer un président qui n'est pas membre de la direction ou ii) prendre d'autres mesures en ce sens, par exemple, nommer un administrateur en chef.</p> <p>Sur le plan des méthodes, on pourrait notamment prévoir des réunions régulières du conseil sans la présence de la direction ou confier à un comité du conseil la responsabilité de l'administration des relations du conseil avec la direction.</p>	<p>Afin de faciliter l'indépendance du conseil d'administration par rapport à la direction, le conseil a nommé John M. Thompson, un administrateur non relié et indépendant, président du conseil. M. Thompson exerce ses fonctions en vertu d'une charte qui expose ses principales responsabilités, lesquelles sont résumées à la page 99 du rapport annuel. En sa qualité de président du conseil, M. Thompson préside les réunions du conseil, y compris les réunions en l'absence de la direction, les réunions du comité de régie d'entreprise et les assemblées des actionnaires.</p> <p>De plus, afin de s'assurer que la composition du conseil sert son indépendance, le conseil a mis en œuvre les points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• le conseil se réunit en l'absence de membres de la direction à chaque réunion régulière prévue;</li> <li>• le conseil et ses comités peuvent retenir les services de leurs propres conseillers indépendants;</li> <li>• le leadership par l'intermédiaire d'un président du conseil indépendant et intègre ayant un mandat clair;</li> <li>• une politique prévoyant que tous les administrateurs doivent détenir des actions de la Banque dont la valeur correspond à six fois leur rémunération annuelle;</li> <li>• la diffusion d'une information de grande qualité aux administrateurs, des exposés éducatifs pertinents sur une base régulière, l'accès à la direction et suffisamment de temps pour examiner la documentation avant les réunions.</li> </ul> <p>M. Thompson établit l'ordre du jour des réunions tenues en l'absence de la direction, et les administrateurs peuvent proposer d'autres sujets de discussion. En sa qualité de président du conseil, M. Thompson fait également office d'intermédiaire entre le chef de la direction et le conseil et de conseiller pour le chef de la direction.</p> <p>Le conseil et/ou le comité de régie d'entreprise examine régulièrement l'indépendance du conseil et de ses comités.</p>

Lignes directrices de la TSX	Procédés en matière de régie d'entreprise à la Banque
<p><b>Ligne directrice 13</b></p> <p>Le comité de vérification de chaque conseil d'administration devrait être composé uniquement d'administrateurs externes. Le rôle et les responsabilités du comité de vérification devraient être définis avec précision de manière à fournir à ses membres des indications appropriées. Le comité de vérification devrait disposer d'un accès direct aux vérificateurs internes et externes, et les fonctions du comité devraient comprendre la surveillance du système de contrôle interne par la direction. De plus, le comité devrait s'assurer que la direction s'est bien acquittée de sa responsabilité à cet égard.</p>	<p>Le comité de vérification se compose exclusivement d'administrateurs externes, qui sont tous non reliés et indépendants, et doit compter au moins trois membres. Le conseil a conclu qu'au moins un membre du comité de vérification possède les qualités d'un expert financier du comité de vérification au sens de la loi des États-Unis intitulée <i>Sarbanes-Oxley Act of 2002</i>. Tous les membres du comité de vérification doivent avoir des compétences financières ou encore la volonté et la capacité d'acquérir rapidement les connaissances nécessaires. Le rapport annuel donne à la page 101 des renseignements sur les membres du comité de vérification, la responsabilité du comité de vérification quant à la relation avec les vérificateurs des actionnaires et le rôle du comité de vérification.</p> <p>Le comité se réunit régulièrement, en l'absence de la direction, avec les vérificateurs des actionnaires, le vérificateur en chef de la Banque (qui dirige le service de vérification interne de la Banque), le chef des finances, les fonctionnaires du Bureau du surintendant des institutions financières du Canada ainsi qu'en séance privée. Les principales responsabilités du comité de vérification sont énoncées dans sa charte et sont plus amplement décrites dans le rapport du comité de vérification à la page 14 de la présente circulaire de procuration de la direction.</p> <p>Le conseil, conjointement avec le comité de vérification, exige de la direction qu'elle mette en œuvre et maintienne des systèmes appropriés de contrôle interne. Le comité de vérification évalue l'à-propos et l'efficacité des contrôles internes, ainsi que l'intégrité des services d'information financière de la Banque.</p>
<p><b>Ligne directrice 14</b></p> <p>Le conseil d'administration devrait mettre en œuvre un système permettant à un administrateur donné d'engager un conseiller externe aux frais de la société lorsque les circonstances le justifient. L'engagement du conseiller externe devrait être assujéti à l'approbation d'un comité pertinent du conseil.</p>	<p>Conformément aux politiques de la Banque en matière de régie d'entreprise, le conseil d'administration, ses comités et chaque administrateur peuvent retenir les services de conseillers indépendants, aux frais de la Banque, pour toute question se rapportant à la Banque. Chaque comité qui retient les services d'un conseiller a seul le pouvoir d'approuver le montant des honoraires du conseiller et de mettre fin à la mission du conseiller. Avant de retenir les services d'un conseiller, l'administrateur doit obtenir l'approbation du comité de régie d'entreprise. Par exemple, en 2003, le comité de régie d'entreprise a retenu les services de conseillers indépendants à l'égard de la rémunération et du recrutement des administrateurs. Le comité sur les ressources en gestion a retenu les services d'un conseiller indépendant relativement à la rémunération de la direction.</p>

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