



La Banque Toronto-Dominion

Avis d'assemblée annuelle 2025 des détenteurs d'actions ordinaires et circulaire de procuration de la direction

Assemblée annuelle du 10 avril 2025

VOTRE VOTE EST IMPORTANT

Votre participation en tant qu'actionnaire compte beaucoup pour nous. Veuillez lire la présente circulaire de procuration de la direction et exercer les droits de vote se rattachant à vos actions.



La Banque Toronto-Dominion

Avis d'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires

QUAND

Le jeudi 10 avril 2025
9 h 30 (heure de l'Est)

OÙ

En personne :

Design Exchange, TD Centre, 234 Bay Street,
Toronto (Ontario)

Diffusion Web :

<https://meetings.lumiconnect.com/400-626-742-975>
mot de passe : td2025 (respectez les minuscules)

Veillez visiter le www.td.com/assemblees-annuelles/2025 avant l'assemblée pour obtenir des renseignements sur l'assemblée.

ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

À l'assemblée, il sera demandé aux actionnaires :

1. de recevoir les états financiers pour l'exercice terminé le 31 octobre 2024 ainsi que le rapport d'audit s'y rapportant
2. d'élire les administrateurs
3. de nommer l'auditeur
4. d'examiner une résolution consultative portant sur la démarche adoptée à l'égard de la rémunération de la haute direction présentée dans la circulaire de procuration de la direction
5. d'étudier les propositions soumises par des actionnaires et décrites aux pages 99 à 114 de la circulaire de procuration de la direction
6. d'examiner toute autre question qui peut être dûment soumise à l'assemblée

On peut obtenir des renseignements sur chaque point à l'ordre du jour à compter de la page 12 de la circulaire de procuration de la direction.

Les détenteurs d'actions ordinaires le 10 février 2025 ont le droit de voter à l'égard de chacune des questions soumises au vote à l'assemblée, sous réserve des restrictions applicables de la *Loi sur les banques* (Canada) (la « Loi sur les banques ». Au 10 février 2025, 1 752 240 674 actions ordinaires de La Banque Toronto-Dominion étaient en circulation.

Comme l'autorisent les Autorités canadiennes en valeurs mobilières et aux termes d'une dispense de l'obligation en matière de sollicitation de procurations reçue du surintendant des institutions financières, la banque utilise les procédures de notification et d'accès pour transmettre la circulaire de procuration de la direction à ses actionnaires inscrits et non inscrits (véritables). Cela signifie que la circulaire de procuration de la direction sera affichée en ligne pour vous permettre d'y accéder plutôt que d'être envoyée par la poste. La circulaire de procuration de la direction peut être consultée à l'adresse www.meetingdocuments.com/tsxt/td/, sur le site Web de la banque à l'adresse www.td.com et sur SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.ca. Si vous préférez obtenir un exemplaire imprimé, vous pouvez en demander un à l'agent des transferts de la banque de la manière décrite à la page 10 de la circulaire de procuration de la direction.



Votre vote est important. Si vous prévoyez assister à l'assemblée ou si vous êtes dans l'impossibilité de le faire, nous vous prions d'exercer les droits de vote se rattachant à vos actions à l'avance. Pour que votre vote soit pris en compte, les procurations doivent parvenir à l'agent des transferts ou au secrétaire de la banque au moins 48 heures avant l'assemblée. Des instructions de vote détaillées à l'intention des actionnaires inscrits et non inscrits figurent à compter de la page 3 de la circulaire de procuration de la direction.

Par ordre du conseil d'administration,

Antonietta Di Girolamo
Secrétaire
Toronto (Ontario) Canada
Le 10 février 2025





Alan MacGibbon
Président du conseil
Groupe Banque TD

À l'attention des actionnaires,

J'espère avoir l'occasion de vous accueillir, en personne ou virtuellement, à la 169^e assemblée annuelle des porteurs d'actions ordinaires de La Banque Toronto-Dominion (« TD » ou la « banque ») devant avoir lieu le 10 avril 2025.

À l'assemblée, je serai accompagné de M. Raymond Chun, nouveau président du Groupe et chef de la direction de TD. M. Chun est un leader dynamique qui a connu de nombreux succès dans de multiples fonctions de direction. Il est reconnu pour sa capacité à stimuler le changement, à produire des résultats et à constituer des équipes solides et performantes, des qualités qui lui seront utiles pour guider TD à l'avenir.

Il ne fait aucun doute que l'année 2024 a été difficile pour TD. La gravité des défaillances de TD en matière de lutte contre le blanchiment d'argent (« LCBA ») aux États-Unis, les coûts connexes ainsi que les restrictions imposées aux activités de détail aux États-Unis ont eu et continueront d'avoir une incidence importante sur la banque.

Les principales priorités de la direction, de notre nouveau chef de la direction et du conseil d'administration (le « conseil ») sont l'amélioration de notre programme de LCBA, le renforcement de sa surveillance pour respecter nos obligations réglementaires et la mise en œuvre d'une stratégie actualisée. TD a mobilisé les ressources et la technologie nécessaires, le travail est en cours et nous nous engageons à bâtir notre avenir sur des fondations plus solides.

Responsabilisation, transition du chef de la direction et renouvellement du conseil

Comme vous pourrez le constater dans la présente circulaire, le conseil a pris des mesures en réponse aux défaillances de la LCBA afin de favoriser la responsabilisation eu égard aux résultats, de renforcer la confiance, d'améliorer la gouvernance et d'apporter au conseil de nouvelles perspectives et compétences au moyen de son renouvellement.

- Nous avons tenu les dirigeants responsables des mauvais résultats et avons réduit de 30 millions de dollars la rémunération variable de 41 anciens et actuels dirigeants en 2023 et 2024.
- M. Bharat Masrani, à titre de chef de la direction au cours de la période visée, n'a reçu aucun intéressement en espèces ni aucune rémunération fondée sur des titres de capitaux propres pour 2024, soit une réduction de 89 % par rapport à l'exercice précédent, d'un montant de 13 271 000 \$ en 2023 à 1 500 000 \$ en 2024, en plus de la réduction de 1 000 000 \$ effectuée en 2023.
- Tous les autres membres de l'équipe de haute direction ont vu en 2024 leur rémunération variable réduite d'au moins 25 % afin de tenir compte de la gravité de la question relative à la LCBA et du rendement de la banque en 2024.
- Nous avons devancé la transition du chef de la direction du 10 avril au 1^{er} février, soit près de trois mois avant la date prévue.
- Nous avons amélioré notre politique relative aux limites du mandat des administrateurs en réduisant la prolongation discrétionnaire des mandats de cinq à deux ans après un mandat initial de 10 ans.
- Cinq administrateurs quittent le conseil et ne se présenteront pas à la réélection à l'assemblée : M^{mes} Amy Brinkley, Colleen Goggins et Karen Maidment ont atteint la nouvelle limite de mandat. MM. Claude Mongeau et Brian Ferguson ont choisi de ne pas demander de prolongation.

- Nous sommes heureux d'avoir choisi cinq nouveaux administrateurs pour se joindre à notre conseil. Quatre de ces personnes sont présentées à l'élection par nos actionnaires à l'assemblée. La cinquième personne, M. Frank Pearn, n'est pas présentée comme candidat à l'élection à l'assemblée. En raison de circonstances personnelles survenues après l'annonce de la banque le 17 janvier 2025, il est désormais prévu que M. Pearn soit nommé au conseil le 25 août 2025. Nous avons hâte de l'accueillir au sein du conseil à ce moment-là. Ces personnes sont des leaders hautement chevronnés qui feront bénéficier le conseil de nouvelles compétences et perspectives et qui possèdent une vaste expérience dans les domaines des activités bancaires mondiales, de la gouvernance, de la conformité à la réglementation et de la gestion des risques. Nous sommes heureux d'avoir attiré au sein du conseil de TD des dirigeants ayant des compétences aussi solides et diversifiées.
- Nous avons créé un nouveau comité de redressement du conseil pour superviser nos efforts de redressement en matière de risque et de conformité.
- Après l'élection des nouveaux administrateurs, nous nommerons un nouveau président pour quatre des cinq comités du conseil et reconstituerons tous les comités avec la bonne combinaison d'expérience et de nouvelles perspectives.
- Le comité de gouvernance recherche actuellement un nouveau président du conseil et je quitterai mes fonctions de président du conseil et d'administrateur d'ici le 31 décembre 2025. D'ici là, j'assurerai la continuité et la stabilité pendant une période de changement.

Dans l'ensemble, il s'agit de mesures importantes qui assurent la responsabilisation et dotent la banque des compétences et de l'expérience nécessaires pour mener la banque vers la prochaine étape.

Je tiens à souligner le travail de nos administrateurs sortants et à les remercier pour leurs années de dévouement et de service auprès des actionnaires.

Communication avec les actionnaires

Nous continuons de communiquer avec nos actionnaires afin d'obtenir des commentaires précieux et de favoriser un dialogue constructif. En 2024, plus de 50 rencontres entre les administrateurs et les parties prenantes ont eu lieu, dont environ 30 avec des investisseurs institutionnels. Nos administrateurs et membres de la haute direction continueront de communiquer activement avec nos actionnaires en 2025. Nous sommes impatients de vous présenter une stratégie bancaire actualisée lors d'une journée des investisseurs qui aura lieu au cours du deuxième semestre de 2025.

Exercice des droits de vote se rattachant à vos actions

Je vous encourage à lire la présente circulaire de procuration de la direction et à exercer les droits de vote se rattachant à vos actions, que vous prévoyiez assister à l'assemblée virtuellement ou en personne.

Vous trouverez à partir de la page 3 de la présente circulaire ainsi que dans le formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote accompagnant la présente circulaire des directives sur la manière d'exercer les droits de vote se rattachant à vos actions.

TD demeure une institution solide et bien capitalisée, qui entretient d'étroites relations avec ses clients, qui constitue une marque de premier plan et dont les entreprises sont solides. Nous continuerons à travailler dur, chaque jour, pour respecter nos engagements et mériter votre confiance.

Recevez nos salutations distinguées.



Alan N. MacGibbon
Président du conseil

TD s'engage à communiquer efficacement et de façon responsable avec les actionnaires, les autres parties intéressées et le public. TD met à la disposition des actionnaires plusieurs moyens de communiquer directement avec les administrateurs indépendants par l'entremise du président du conseil, notamment par courrier électronique adressé aux Relations avec les actionnaires de TD à l'adresse tdshinfo@td.com. Les courriels qui proviennent d'actionnaires indiquant qu'ils souhaitent communiquer directement avec les administrateurs indépendants seront transmis au président du conseil.

Faits saillants en bref



Se reporter à la section **Lettre du comité des ressources humaines aux actionnaires** à compter de la page 40

Transition du chef de la direction devancée pour se concentrer sur l'avenir

- ✓ M. Raymond Chun a été nommé nouveau président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD le 1^{er} février 2025, soit près de trois mois avant la date prévue.
- ✓ M. Chun a fait ses preuves en matière de transformation, d'excellence de l'exploitation et d'innovation axée sur la clientèle.
- ✓ M. Chun a entrepris un examen stratégique de l'entreprise, des activités et des investissements de TD.
- ✓ M. Bharat Masrani a pris sa retraite à titre de chef de la direction et de membre du conseil.



Se reporter à la section **Annexe A – Gouvernance – Politiques et pratiques d'administration** à compter de la page 118

Améliorations en matière de gouvernance pour renforcer la surveillance et la conformité

- ✓ Réalisation d'un examen exhaustif du programme de gouvernance de l'entreprise et des filiales, avec des modifications aux chartes du conseil et des comités, ainsi que des politiques et pratiques permettant une surveillance efficace du conseil.
- ✓ Mise en œuvre de lignes directrices visant à accroître la capacité des administrateurs à se concentrer sur les travaux des comités.
- ✓ Réduction de la durée maximale du mandat des administrateurs afin de permettre un renouvellement plus rapide tout en préservant l'expérience nécessaire à une surveillance efficace.
- ✓ Création d'un comité de redressement spécialement chargé de superviser les engagements aux termes de la résolution visant la LCBA.
- ✓ Attention particulière portée à la gouvernance des filiales, avec l'entrée en fonction de nouveaux administrateurs aux États-Unis, la création de nouveaux comités du conseil et l'actualisation des exigences du programme de gouvernance aux États-Unis.



Se reporter à la section **Rapport du conseil d'administration** à compter de la page 141

Mesures exhaustives pour soutenir le redressement lié à la LCBA

- ✓ Renouvellement et élargissement de la surveillance de la LCBA au niveau de la direction, en améliorant les ressources pour mettre en œuvre la surveillance et le redressement dans toute l'organisation.
- ✓ Nomination de nouveaux dirigeants chevronnés en matière de LCBA pour mener le programme de LCBA et le redressement.
- ✓ Accueil de douzaines de nouveaux collègues possédant une expertise pertinente.
- ✓ Surveillance officielle en place afin de garantir le respect des exigences de l'ordonnance sur consentement et l'entente sur le plaidoyer.
- ✓ Progrès constants en matière de redressement grâce à des investissements dans la technologie, les compétences, les processus et plus.
- ✓ Rajustements du bilan et processus d'approbation étroitement surveillés pour les nouveaux produits, services et initiatives bancaires afin d'atténuer les risques liés à la LCBA tout en desservant plus de 10 millions de clients aux États-Unis.
- ✓ Amélioration de la formation pour les employés de première ligne au Canada et aux États-Unis.



Se reporter à la section **Candidats aux postes d'administrateurs** à compter de la page 16

Renouvellement du conseil afin d'offrir de nouvelles perspectives et une surveillance plus rigoureuse

(d'après les candidats proposés aux postes d'administrateurs)

- ✓ Cinq administrateurs de longue date prendront leur retraite (33 % du conseil actuel).
- ✓ Cinq nouveaux administrateurs ayant de l'expérience dans les domaines des activités bancaires mondiales, de la gouvernance, de la gestion des risques et de la conformité à la réglementation ont été proposés pour se joindre au conseil, dont quatre se présenteront à l'élection et un cinquième qui sera nommé vers le 25 août 2025.
- ✓ Transition du nouveau président du conseil d'ici le 31 décembre 2025, assurant la continuité et le soutien grâce au renouvellement du conseil et à la transition du chef de la direction.
- ✓ Nouveau président pour quatre des cinq comités du conseil.
- ✓ Cinq comités permanents du conseil en cours de renouvellement avec de nouveaux membres, y compris de nouveaux administrateurs.



Se reporter à la section **Lettre du comité des ressources humaines aux actionnaires — Considérations en matière de LCBA** à compter de la page 41

Responsabilisation des dirigeants au moyen de mesures de rémunération

- ✓ Des réductions de rémunération de 30 millions de dollars pour 41 dirigeants anciens et actuels en 2023 et 2024, y compris les dirigeants ayant des responsabilités relativement aux activités de première ligne, aux fonctions de contrôle et à l'audit interne, ainsi que l'ancien chef de la direction et l'équipe de haute direction.
- ✓ M. Masrani, ancien chef de la direction, n'a reçu aucun intéressement en espèces ni aucune rémunération fondée sur des titres de capitaux propres pour l'exercice 2024, et sa rémunération totale a été réduite de 89 % par rapport à 2023.
- ✓ Pour le reste de l'équipe de haute direction, la rémunération variable pour 2024 a été réduite d'au moins 25 %.
- ✓ De nouveaux dirigeants ont été nommés pour les équipes de LCBA à l'échelle mondiale et aux États-Unis.



Se reporter à la section **Rapport du conseil d'administration** à compter de la page 141

Solide communication avec les parties prenantes pour convenir des priorités stratégiques

- ✓ Plus de 50 rencontres entre les administrateurs et les parties prenantes en 2024, dont environ 30 avec des investisseurs institutionnels.
- ✓ Les administrateurs et les membres de la haute direction continueront de communiquer avec les investisseurs en 2025.
- ✓ Stratégie bancaire actualisée devant être présentée lors d'une journée des investisseurs qui aura lieu au cours du deuxième semestre de 2025.

Une nouvelle direction, un conseil renouvelé et un engagement indéfectible en matière de conformité, de gouvernance et de création de valeur.

CIRCULAIRE DE PROCURATION DE LA DIRECTION

À l'intérieur

ACCÈS À L'ASSEMBLÉE DE FAÇON VIRTUELLE	3	Rémunération en fonction de la performance en 2024 aux termes du plan de rémunération de la haute direction	65
RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE	3	Tableau sommaire de la rémunération	75
ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE	12	Attributions en vertu d'un plan incitatif	76
Réception des états financiers	12	Performance de la banque et rémunération des dirigeants	78
Élection des administrateurs	12	INFORMATION COMPLÉMENTAIRE	80
Nomination de l'auditeur	12	Démarche en matière de rémunération totale du personnel	80
Politiques d'approbation préalable et honoraires versés à l'auditeur nommé par les actionnaires	13	Adhésion aux principes du Conseil de stabilité financière et pratiques en matière de gestion des risques	81
Vote consultatif portant sur la démarche en matière de rémunération de la haute direction	13	Preneurs de risques importants	85
Propositions des actionnaires	14	Information sommaire complémentaire sur la rémunération	86
CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS	16	Prestations en vertu des plans de retraite	88
RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS	31	Mécanismes relatifs à la retraite de M. Masrani	92
Éléments de la rémunération des administrateurs	31	Obligation au titre des prestations déterminées constituées des membres de la haute direction visés	93
Tableau de la rémunération des administrateurs	32	Obligation au titre des cotisations déterminées constituées des membres de la haute direction visés	93
Exigences d'actionariat des administrateurs	33	Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle	94
DURABILITÉ ET RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE CHEZ TD	34	Options d'achat d'actions	96
LETTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES AUX ACTIONNAIRES	40	PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES	99
RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES	46	PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS ET AUTRES OPÉRATIONS AVEC LA BANQUE	117
ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION	51	ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS	117
DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION	52	APPROBATION DES ADMINISTRATEURS	117
Principes relatifs à la rémunération des dirigeants	52	ANNEXE A — GOUVERNANCE	118
Éléments de la rémunération de la haute direction	52	Politiques et pratiques	118
Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction	53	Rapports du conseil d'administration et des comités	141
PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION EN 2024	65	DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS DES ACTIONNAIRES	160

À moins d'indication contraire, tous les renseignements figurant dans la présente circulaire de procuration de la direction (la circulaire) sont en date du 6 février 2025 et le numéraire est en dollars canadiens. Dans la présente circulaire, la « banque » et « TD » renvoient à La Banque Toronto-Dominion, « vous » et « votre » renvoient au détenteur des actions ordinaires de la banque et les actions ordinaires et les actions renvoient aux actions ordinaires de la banque.

Pour de plus amples renseignements sur l'assemblée générale annuelle des actionnaires de TD qui aura lieu le 10 avril 2025 (et toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report) et sur les recommandations du conseil d'administration quant aux questions soumises au vote à l'assemblée et des renseignements connexes, veuillez visiter le site Web de la banque à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles/2025. Si vous avez des questions ou avez besoin d'aide pour exercer vos droits de vote, veuillez communiquer avec Laurel Hill Advisory Group par téléphone au 1-877-452-7184 (416-304-0211 à l'extérieur de l'Amérique du Nord) ou par courriel à l'adresse assistance@laurelhill.com.

Des renseignements financiers concernant la banque figurent dans ses états financiers consolidés comparatifs et dans le rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2024 (rapport de gestion). Des renseignements financiers et des renseignements supplémentaires concernant la banque peuvent être consultés sur le site Web de la banque (www.td.com/francais), sur SEDAR+ (www.sedarplus.ca) et sur le site Web de la Securities and Exchange Commission (SEC) des États-Unis (www.sec.gov), ou être obtenus sans frais sur demande adressée aux Relations avec les actionnaires de TD, dont les coordonnées figurent à la page 161 de la présente circulaire.

Veillez lire notre « Mise en garde concernant les énoncés prospectifs » à compter de la page 161 de la présente circulaire.

ACCÈS À L'ASSEMBLÉE DE FAÇON VIRTUELLE

Les actionnaires inscrits et les actionnaires non inscrits (véritables) qui n'assistent pas à l'assemblée en personne, agissant directement ou par l'intermédiaire de leur fondé de pouvoir dûment nommé, pourront participer, poser des questions et voter « en temps réel » à l'assemblée au moyen de la diffusion Web mentionnée ci-après en suivant la procédure indiquée ci-dessous à la rubrique « Renseignements sur les droits de vote ». Il vous est également possible de simplement regarder l'assemblée virtuelle en direct au moyen du portail de diffusion Web en tant qu'invité.

- **Diffusion Web en direct** : <https://meetings.lumiconnect.com/400-626-742-975>
- **Mot de passe** : td2025 (respectez les minuscules)

Des détails supplémentaires sur la diffusion Web et l'assemblée peuvent être consultés à l'adresse : www.td.com/assemblees-annuelles/2025.

Pour obtenir des renseignements sur la façon d'exercer les droits de vote se rattachant à vos actions, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Renseignements sur les droits de vote » de la présente circulaire.

RENSEIGNEMENTS SUR LES DROITS DE VOTE

SOLLICITATION DES PROCURATIONS

La présente circulaire est fournie dans le cadre de la sollicitation par la direction de procurations devant servir à l'assemblée annuelle des détenteurs d'actions ordinaires de la banque devant avoir lieu le 10 avril 2025, y compris toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report (l'« assemblée »), qui aura lieu à l'heure, à l'endroit et aux fins indiqués dans l'avis d'assemblée annuelle qui accompagne la présente circulaire. La banque sollicite des procurations principalement par la poste. Toutefois, des administrateurs, des dirigeants, des employés et des mandataires de la banque pourraient également communiquer avec vous par courriel, par téléphone, par écrit ou en personne. La banque a retenu les services de Laurel Hill Advisory Group pour l'aider dans le cadre de cette procédure, au coût de 85 000 \$, plus le remboursement de frais raisonnables. La banque assumera les coûts liés à la sollicitation de procurations.

Il existe deux catégories de porteurs non inscrits (véritables) : ceux qui s'opposent à ce que leur identité soit révélée aux émetteurs des titres dont ils sont propriétaire (les « propriétaires véritables opposés ») et ceux qui ne s'opposent pas à ce que leur identité soit révélée aux émetteurs des titres dont ils sont propriétaires (les « propriétaires véritables non opposés »). La banque a choisi d'envoyer des exemplaires des documents relatifs à l'assemblée indirectement par l'entremise d'intermédiaires à des fins de distribution ultérieure aux propriétaires véritables non opposés et aux propriétaires véritables opposés. La banque a également l'intention de payer les frais des intermédiaires et des mandataires pour leurs services dans le cadre de la remise des documents relatifs à l'assemblée aux propriétaires véritables non opposés et aux propriétaires véritables opposés.

QUI PEUT VOTER

Le 10 février 2025, soit la date servant à déterminer quels actionnaires ont le droit de voter à l'assemblée, on comptait 1 752 240 674 actions ordinaires en circulation, lesquelles donnaient droit de vote à l'égard de chacune des questions soumises au vote à l'assemblée, sous réserve des restrictions applicables de la Loi sur les banques. Les droits de vote afférents aux actions ne peuvent être exercés si les actions sont détenues en propriété véritable par :

- le gouvernement du Canada ou un de ses organismes
- le gouvernement d'une province du Canada ou un de ses organismes
- le gouvernement d'un pays étranger ou toute subdivision politique d'un pays étranger ou un de ses organismes
- toute personne ou entité qui a fait l'acquisition de plus de 10 % des actions ordinaires sans approbation conformément aux dispositions de la Loi sur les banques

De plus, il est interdit à toute personne ou à toute entité qui contrôle cette personne, d'exprimer au total sur une question particulière, dans le cadre d'un vote des actionnaires, un nombre de voix supérieur à 20 % des voix possibles sur la question.

La direction et le conseil n'ont connaissance d'aucune personne qui exerce un droit de propriété véritable, directement ou indirectement, ou un contrôle ou une emprise, sur plus de 10 % des actions ordinaires.

COMBIEN AI-JE DE DROITS DE VOTE?

Vous avez droit à une voix pour chaque action ordinaire immatriculée à votre nom ou dont vous êtes propriétaire véritable le 10 février 2025, sous réserve des restrictions décrites ci-dessus.

COMMENT EXERCER LES DROITS DE VOTE

La façon dont vous exercerez vos droits de vote variera selon que vous êtes un actionnaire non inscrit (véritable) ou un actionnaire inscrit. La plupart des actionnaires de la banque sont des « propriétaires véritables » qui sont des actionnaires non inscrits.

SI VOUS ÊTES UN ACTIONNAIRE INSCRIT

Votre nom figure sur votre certificat d'actions ordinaires ou vous détenez vos actions ordinaires par l'entremise du système d'inscription directe aux États-Unis.

Vous avez reçu un *formulaire de procuration* de notre agent des transferts canadien (Compagnie Trust TSX) ou de notre agent des transferts américain (Computershare).

Comment voter avant l'assemblée

Pour voter avant l'assemblée, vous devez suivre les directives figurant sur le formulaire de procuration que vous avez reçu et le retourner de l'une ou l'autre des façons suivantes. Que vous votiez par Internet, par courriel ou par la poste, pour être valide, notre agent des transferts doit recevoir vos instructions de vote au plus tard à 9 h 30 (heure de l'Est) le 8 avril 2025, soit la date de dépôt des procurations ou, en cas d'ajournement ou de reprise de l'assemblée, au moins 48 heures (sauf les samedis, les dimanches et les jours fériés) avant l'heure fixée pour l'assemblée ajournée ou reportée.

Par Internet :

- Si vous détenez un certificat d'actions, rendez-vous sur le site Web suivant : www.meeting-vote.com et votez à l'aide du numéro de contrôle figurant sur votre formulaire de procuration.
- Si vous détenez vos actions par l'intermédiaire du système d'inscription directe, rendez-vous sur le site Web suivant : www.investorvote.com/TDM et votez à l'aide du numéro de contrôle figurant sur votre formulaire de procuration.

Par courriel :

- Si vous détenez un certificat d'actions, veuillez envoyer une copie numérisée (des deux côtés) du formulaire dûment rempli, signé et daté à l'adresse voteprocuration@tmx.com.
- Si vous détenez vos actions par l'intermédiaire du système d'inscription directe, vous ne pouvez pas voter par courriel.

Par la poste :

- Si vous détenez un certificat d'actions ou détenez vos actions par l'intermédiaire du système d'inscription directe, utilisez l'enveloppe fournie et envoyez par la poste le formulaire de procuration dûment rempli, signé et daté (au verso).

Par téléphone :

- Si vous détenez un certificat d'actions, composez le 1-800-387-0825 (au Canada et aux États-Unis seulement) ou le 416-682-3860 et votez à l'aide du numéro de contrôle figurant sur votre formulaire de procuration.
- Si vous détenez vos actions par l'intermédiaire du système d'inscription directe, composez le 1-800-652-VOTE (8683) (au Canada et aux États-Unis seulement) et votez à l'aide du numéro de contrôle figurant sur votre formulaire de procuration.

Comment voter en personne à l'assemblée

Même si vous prévoyez assister à l'assemblée, nous vous encourageons à voter à l'avance au cas où vous ne seriez plus en mesure d'y assister. Vous pourrez voter de nouveau à l'assemblée. Veuillez vous inscrire au bureau d'inscription lorsque vous arrivez à l'assemblée.

Comment voter par Internet pendant l'assemblée

Même si vous prévoyez assister virtuellement à l'assemblée, nous vous encourageons à voter à l'avance au cas où vous ne seriez plus en mesure d'y assister. Vous pourrez voter de nouveau à l'assemblée en suivant les directives ci-dessous.

Vous devez suivre les directives suivantes le jour de l'assemblée. La banque vous recommande de commencer au moins 15 minutes avant l'assemblée :

1. Visitez le <https://meetings.lumiconnect.com/400-626-742-975>.
2. Choisissez « J'ai un identifiant ».
3. Saisissez le numéro de contrôle à 13 chiffres (qui se trouve sur le formulaire de procuration) et le mot de passe « td2025 » (respectez les minuscules).
4. Lorsque vous serez connecté, l'onglet de vote apparaîtra lorsque le vote sera ouvert.
5. Suivez alors les directives pour voter lorsqu'il vous est demandé de le faire.

Comment changer votre vote

Si vous avez voté avant l'assemblée et souhaitez changer vos instructions de vote, vous pourrez redonner vos instructions de vote en utilisant l'une ou l'autre des façons indiquées ci-dessus.

Si vous souhaitez révoquer complètement vos instructions de vote, vous pouvez le faire en remettant un avis écrit au secrétaire de la banque de l'une ou l'autre des manières indiquées sur le formulaire de procuration au plus tard à 9 h 30 (heure de l'Est) le 8 avril 2025 ou, en cas d'ajournement ou de reprise de l'assemblée, au moins 48 heures (sauf les samedis, les dimanches et les jours fériés) avant l'heure fixée pour l'assemblée ajournée ou reportée, ou en vous présentant en personne avant le début de l'assemblée ou de toute autre manière permise par la loi. Votre avis écrit doit indiquer clairement votre intention de révoquer la procuration.

SI VOUS ÊTES UN ACTIONNAIRE NON INSCRIT (VÉRITABLE)

Vos actions ordinaires sont détenues au nom d'un intermédiaire, comme une banque, une société de fiducie, un courtier en valeurs mobilières ou un fiduciaire et, par conséquent, les actions ne sont pas immatriculées à votre nom.

Vous avez reçu un *formulaire d'instructions de vote* de votre intermédiaire.

Comment voter avant l'assemblée

Votre intermédiaire doit recevoir vos instructions **avant 9 h 30 (heure de l'Est) le 7 avril 2025**, soit un jour ouvrable avant la date de dépôt des procurations, le 8 avril 2025 ou, en cas d'ajournement ou de reprise de l'assemblée, au moins 48 heures (sauf les samedis, les dimanches et les jours fériés) avant l'heure fixée pour l'assemblée ajournée ou reportée. Voir les directives qui figurent sur votre formulaire d'instructions de vote. Vous devez suivre les directives figurant sur le formulaire d'instructions de vote que vous avez reçu et le retourner de l'une ou l'autre des façons suivantes :

Par Internet :

Rendez-vous sur le site Internet suivant : www.proxyvote.com et votez au moyen du numéro de contrôle unique à 16 chiffres figurant sur votre formulaire d'instructions de vote.

Par la poste :

Au moyen de l'enveloppe fournie, envoyez par la poste le formulaire d'instructions de vote dûment rempli, signé et daté (au verso).

Par téléphone :

Pour les actionnaires au Canada, composez le 1-800-474-7501 (pour le service en français) ou le 1-800-474-7493 (pour le service en anglais). Pour les actionnaires aux États-Unis, composez le 1-800-454-8683. Vous aurez besoin du numéro de contrôle à 16 chiffres figurant sur le formulaire d'instructions de vote.

La banque peut également recourir au service Quickvote™ de Broadridge Financial Solutions, dans le cadre duquel Laurel Hill Advisory Group, l'agent de sollicitation de procurations de la banque, peut communiquer avec les actionnaires non inscrits admissibles pour recueillir leurs votes directement par téléphone.

Comment voter en personne à l'assemblée

Étape 1 : Pour vous inscrire à titre de fondé de pouvoir :

- a) sur le formulaire d'instructions de vote que vous avez reçu, insérez votre nom dans l'espace réservé à cette fin ou cochez la case appropriée afin de vous nommer à titre de fondé de pouvoir, signez et datez le formulaire (ne remplissez pas la partie relative à l'exercice des droits de vote) et retournez-le dans l'enveloppe fournie ou de la manière autrement indiquée par votre intermédiaire; ou
- b) si votre intermédiaire vous offre cette option, rendez-vous à l'adresse www.proxyvote.com et inscrivez le numéro de contrôle à 16 chiffres indiqué sur le formulaire d'instructions de vote que

vous avez reçu et inscrivez votre nom dans la section « Changement de fondé de pouvoir » du site de vote électronique. Dans certains cas, votre intermédiaire peut vous transmettre des documents supplémentaires qui doivent aussi être remplis pour que vous puissiez voter en personne à l'assemblée.

Étape 2 : Veuillez vous inscrire au bureau d'inscription lorsque vous arrivez à l'assemblée. Vous pourrez alors voter en personne lorsqu'il vous est demandé de le faire à l'assemblée.

Comment voter par Internet pendant l'assemblée

Si vous souhaitez exercer vos droits de vote virtuellement pendant l'assemblée, vous devrez vous nommer fondé de pouvoir et vous inscrire en suivant les directives suivantes.

Étape 1 : Pour vous inscrire à titre de fondé de pouvoir :

- a) sur le formulaire d'instructions de vote que vous avez reçu, insérez votre nom dans l'espace réservé à cette fin ou cochez la case appropriée afin de vous nommer à titre de fondé de pouvoir, signez et datez le formulaire (ne remplissez pas la partie relative à l'exercice des droits de vote) et retournez-le dans l'enveloppe fournie ou de la manière autrement indiquée par votre intermédiaire; ou
- b) si votre intermédiaire vous offre cette option, rendez-vous à l'adresse www.proxyvote.com et inscrivez le numéro de contrôle à 16 chiffres indiqué sur le formulaire d'instructions de vote que vous avez reçu et inscrivez votre nom dans la section « Changement de fondé de pouvoir » du site de vote électronique. Dans certains cas, votre intermédiaire peut vous transmettre des documents supplémentaires qui doivent aussi être remplis pour que vous puissiez voter.

Votre intermédiaire doit recevoir vos instructions avant **9 h 30 (heure de l'Est) le 7 avril 2025**, soit un jour ouvrable avant la date de dépôt des procurations, le 8 avril 2025 ou, en cas d'ajournement ou de reprise de l'assemblée, au moins 48 heures (sauf les samedis, les dimanches et les jours fériés) avant l'heure fixée pour l'assemblée ajournée ou reportée. Voir les directives qui figurent sur votre formulaire d'instructions de vote pour de plus amples renseignements.

Étape 2 : Communiquez avec Compagnie Trust TSX à l'adresse www.tsxtrust.com/control-number-request-fr ou au numéro 1-866-751-6315 ou au 416-682-3860 au plus tard à 15 h (heure de l'Est) le 8 avril 2025 pour obtenir un numéro de contrôle dont vous aurez besoin pour assister et voter par Internet à l'assemblée.

Étape 3 : Lorsque vous serez inscrit à titre de fondé de pouvoir (étape 1 ci-dessus) et aurez obtenu un numéro de contrôle de Compagnie Trust TSX (étape 2 ci-dessus), vous devrez suivre ces directives le jour de l'assemblée. La banque vous recommande de commencer au moins 15 minutes avant l'assemblée :

1. Visitez le <https://meetings.lumiconnect.com/400-626-742-975>.
2. Choisissez « J'ai un identifiant ». Cliquez sur le lien de la diffusion Web.
3. Saisissez le numéro de contrôle à 13 chiffres (que vous avez obtenu auprès de Compagnie Trust TSX conformément à l'étape 2 ci-dessus) et le mot de passe « td2025 » (respectez les minuscules).
4. Lorsque vous serez connecté, l'onglet de vote apparaîtra lorsque le vote sera ouvert.
5. Suivez alors les directives pour voter lorsqu'il vous est demandé de le faire.

Comment changer votre vote

Vous pouvez voter de nouveau au moyen de l'une des façons indiquées ci-dessus à la condition que l'agent des transferts ait reçu les votes avant la date limite. Si vous souhaitez révoquer vos instructions de vote, veuillez communiquer avec votre intermédiaire pour obtenir des directives sur la manière de révoquer vos instructions de vote.

Heure limite pour la soumission des procurations

Notre agent des transferts doit recevoir votre procuration et vos instructions de vote au plus tard à 9 h 30 (heure de l'Est) le 8 avril 2025 ou, en cas d'ajournement ou de reprise de l'assemblée, au moins 48 heures (sauf les samedis, les dimanches et les jours fériés) avant l'heure fixée pour l'assemblée ajournée ou reportée. Le président de l'assemblée se réserve le droit d'accepter des procurations soumises en retard et de renoncer à l'heure limite pour la soumission des procurations, avec ou sans avis; la banque n'est toutefois aucunement tenue d'accepter ou de refuser toute procuration ou instruction de vote soumise en retard.

Les porteurs non inscrits doivent s'assurer que leur procuration ou leurs instructions de vote sont reçues par leur intermédiaire au moins 24 heures avant l'heure limite pour la soumission des procurations indiquée ci-dessus afin de s'assurer que leur procuration ou leurs instructions de vote sont reçues avant l'heure limite pour la soumission des procurations indiquée ci-dessus.

Pour de plus amples renseignements sur l'assemblée générale annuelle des actionnaires de TD qui aura lieu le 10 avril 2025 (et toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report) et sur les recommandations du conseil d'administration quant aux questions soumises au vote à l'assemblée et des renseignements connexes, veuillez visiter le site Web de la banque à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles/2025. Si vous avez des questions ou avez besoin d'aide pour exercer vos droits de vote, veuillez communiquer avec Laurel Hill Advisory Group par téléphone au 1-877-452-7184 (416-304-0211 à l'extérieur de l'Amérique du Nord) ou par courriel à l'adresse assistance@laurelhill.com.

Mise en garde concernant le vote en direct à l'assemblée virtuelle

Une fois que vous vous serez connecté à l'assemblée virtuelle et que vous aurez accepté les modalités, si vous votez pendant l'assemblée à l'égard d'une ou de plusieurs questions soumises à un vote à l'assemblée, vous conviendrez de révoquer toutes les procurations précédemment soumises pour l'assemblée à l'égard de ces questions. Assurez-vous d'être connecté à Internet à tout moment pendant l'assemblée afin de voter lorsque le scrutin concernant les résolutions soumises à l'assemblée commencera.

Assister à l'assemblée virtuelle en tant qu'invité

Les invités peuvent accéder au portail de diffusion Web pour assister à l'assemblée virtuelle, mais ils ne peuvent pas voter à l'assemblée, ni y participer ni poser de questions pendant l'assemblée.

Pour vous connecter en tant qu'invité, la banque vous recommande de commencer les étapes suivantes au moins 15 minutes avant l'assemblée :

1. Visitez le <https://meetings.lumiconnect.com/400-626-742-975>.
2. Choisissez « Je suis un invité » et remplissez le formulaire.

NOMINATION D'UN AUTRE FONDÉ DE POUVOIR

Vous pouvez nommer un autre fondé de pouvoir pour assister à l'assemblée annuelle, virtuellement ou en personne, si vous êtes un actionnaire inscrit ou un actionnaire non inscrit (véritable).

Les personnes nommées à titre de fondés de pouvoir dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote sont des administrateurs et/ou des dirigeants de la banque. **Si vous désirez nommer une autre personne pour vous représenter à l'assemblée, vous pouvez le faire de l'une ou l'autre des manières indiquées ci-dessous. Les procurations doivent parvenir à Compagnie Trust TSX ou au secrétaire de la banque avant 9 h 30 (heure de l'Est) le 8 avril 2025 ou, en cas d'ajournement ou de reprise de l'assemblée, au moins 48 heures (sauf les samedis, les dimanches et les jours fériés) avant l'heure fixée pour l'assemblée ajournée ou reportée.** Les coordonnées de l'agent des transferts de la banque sont indiquées à la page 160 de la présente circulaire et celles du secrétaire de la banque sont indiquées à la rubrique « Propositions des actionnaires » à la page 15 de la présente circulaire.

Participants en personne

Vous devrez nommer votre représentant fondé de pouvoir et l'inscrire en suivant ces directives.

Propriétaires véritables (Canada seulement)	Propriétaires véritables (États-Unis seulement)	Actionnaires inscrits
<p>Inscrivez le nom de cette personne dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire d'instructions de vote que vous fournit votre intermédiaire.</p> <p>Suivez les procédures de votes que vous fournit votre intermédiaire et retournez les instructions de vote de la manière autorisée par celui-ci.</p> <p>Assurez-vous que votre fondé de pouvoir s'inscrive au bureau d'inscription à son arrivée à l'assemblée.</p>	<p>Cochez la case appropriée dans le formulaire d'instructions de vote que vous fournit votre intermédiaire demandant ainsi qu'on vous envoie une procuration réglementaire.</p> <p>Suivez les procédures de votes que vous fournit votre intermédiaire et retournez les instructions de vote de la manière autorisée par celui-ci.</p> <p>Dans la procuration réglementaire qui vous est envoyée, nommez un représentant pour assister à l'assemblée et y exercer les droits de vote rattachés à vos actions en personne.</p> <p>Assurez-vous que votre fondé de pouvoir s'inscrive au bureau d'inscription à son arrivée à l'assemblée.</p>	<p>Inscrivez le nom de cette personne dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire de procuration ou remplissez un autre formulaire de procuration réglementaire.</p> <p>Transmettez la procuration dans l'enveloppe fournie ou de la manière par ailleurs indiquée dans le formulaire de procuration.</p> <p>Assurez-vous que votre fondé de pouvoir s'inscrive au bureau d'inscription à son arrivée à l'assemblée.</p>

Participants virtuels

Vous devrez nommer votre représentant fondé de pouvoir et l'inscrire en suivant ces directives.

Actionnaires véritables (Canada seulement)	Actionnaires véritables (États-Unis seulement)	Actionnaires inscrits
<p>Étape 1 :</p> <p>a) inscrivez le nom de votre représentant à titre de fondé de pouvoir dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire d'instructions de vote que vous avez reçu; signez et datez le formulaire (ne remplissez pas la partie relative à l'exercice des droits de vote) et retournez-le dans l'enveloppe fournie ou de la manière indiquée par votre intermédiaire; ou</p> <p>b) si votre intermédiaire vous offre cette option, rendez-vous à l'adresse www.proxyvote.com et inscrivez le numéro de contrôle à 16 chiffres indiqué sur le formulaire d'instructions de vote qui vous avez reçu et inscrivez le nom de votre représentant dans la section « Changement de fondé de pouvoir » du site de vote électronique. Dans certains cas, votre intermédiaire peut vous envoyer des documents supplémentaires que vous devez également remplir pour que votre représentant puisse voter.</p>	<p>Étape 1 : Cochez la case appropriée dans le formulaire d'instructions de vote que vous fournit votre intermédiaire, et retournez le formulaire d'instructions de vote de la manière autorisée par celui-ci demandant ainsi qu'on vous envoie une procuration réglementaire.</p> <p>Veillez suivre les directives de votre intermédiaire et respecter ses délais pour obtenir une procuration réglementaire.</p> <p>Lorsque vous aurez obtenu la procuration réglementaire auprès de votre intermédiaire, veuillez transmettre le document à Compagnie Trust TSX au plus tard à 9 h 30 (heure de l'Est) le 7 avril 2025.</p>	<p>Étape 1 : Nommez votre fondé de pouvoir en inscrivant son nom dans l'espace réservé à cette fin dans le formulaire de procuration que vous avez reçu et en le retournant avant 9 h 30 (heure de l'Est) le 7 avril 2025, au moyen de l'une des façons mentionnées ci-dessus à « Comment voter avant l'assemblée ».</p>
<p>Étape 2 : Votre fondé de pouvoir doit communiquer avec Compagnie Trust TSX à l'adresse www.tsxtrust.com/control-number-request-fr ou par téléphone au 1-866-751-6315 ou au 416-682-3860 avant 15 h (heure de l'Est) le 8 avril 2025 pour obtenir un numéro de contrôle pour assister à l'assemblée.</p>		
<p>Étape 3 : Lorsque vous avez inscrit votre représentant à titre de fondé de pouvoir et qu'il aura obtenu un numéro de contrôle de Compagnie Trust TSX, votre fondé de pouvoir doit suivre les directives suivantes le jour de l'assemblée. La banque vous recommande que votre fondé de pouvoir commence au moins 15 minutes avant l'assemblée :</p> <ol style="list-style-type: none">1. Visitez le https://meetings.lumiconnect.com/400-626-742-975.2. Choisissez « J'ai un identifiant ».3. Saisissez le numéro de contrôle à 13 chiffres (que vous avez obtenu auprès de Compagnie Trust TSX conformément à l'étape 2 ci-dessus) et le mot de passe « td2025 » (respectez les minuscules).4. Lorsque vous serez connecté, l'onglet de vote apparaîtra lorsque le vote sera ouvert.5. Suivez alors les directives pour voter lorsqu'il vous est demandé de le faire.		

EXERCICE DE VOTRE DROIT DE VOTE PAR PROCURATION

Si vous êtes habile à voter et que vous avez convenablement donné vos instructions de vote dans votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, le fondé de pouvoir sera tenu d'exercer les droits de vote afférents à vos actions ordinaires conformément à vos instructions. Si vous n'avez pas donné d'instructions de vote dans votre formulaire de procuration ou votre formulaire d'instructions de vote, votre fondé de pouvoir votera comme bon lui semble. Aux fins de l'élection des administrateurs et de la nomination de l'auditeur, vous pouvez voter POUR ou encore vous en ABSTENIR; aux fins du vote à titre consultatif sur la démarche en matière de rémunération de la haute direction, vous pouvez voter POUR ou CONTRE; et aux fins du vote sur chacune des propositions des actionnaires, vous pouvez voter POUR ou CONTRE ou encore vous en ABSTENIR. Une abstention sera prise en compte comme une présence aux fins de la constatation du quorum mais elle ne sera pas en tant que voix exprimée afin d'établir si chaque proposition des actionnaires est approuvée à la majorité des voix exprimées requises.

Si vous nommez les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote à titre de fondés de pouvoir, alors, à moins d'indication contraire, les droits de vote afférents à vos actions seront exercés à l'assemblée de la façon suivante :

<input checked="" type="checkbox"/>	POUR l'élection de chaque candidat au poste d'administrateur dont le nom figure sous la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs »;
<input checked="" type="checkbox"/>	POUR la nomination d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeur;
<input checked="" type="checkbox"/>	POUR la démarche en matière de rémunération de la haute direction, qui est présentée dans les rubriques « Rapport du comité des ressources humaines » et « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » de la présente circulaire; et
<input type="checkbox"/>	CONTRE chacune des propositions des actionnaires décrites aux pages 99 à 114.

POSER DES QUESTIONS À L'ASSEMBLÉE

Puisqu'il s'agit d'une assemblée des actionnaires, seuls les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir dûment nommés pourront poser des questions au cours de l'assemblée et de la séance de questions et réponses. Le conseil et la haute direction répondront aux questions portant sur les questions soumises au vote avant la tenue d'un vote sur chaque question, s'il y a lieu. Les questions d'ordre général seront examinées après la fin de l'assemblée pendant la séance de questions et réponses.

Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir qui assistent à l'assemblée en ligne peuvent soumettre des questions à tout moment par écrit pendant l'assemblée. Il est recommandé aux actionnaires et aux fondés de pouvoir qui assistent à l'assemblée en ligne de soumettre leurs questions dès que possible pendant l'assemblée afin qu'elles puissent être traitées au moment opportun.

Les actionnaires inscrits et les fondés de pouvoir qui assistent à l'assemblée en personne pourront poser des questions pendant l'assemblée.

Les questions peuvent également être soumises avant l'assemblée par courriel, a/s des Relations avec les actionnaires de TD à l'adresse tdshinfo@td.com. Les questions soumises à l'avance doivent être reçues au plus tard à 9 h 30 (heure de l'Est) le 8 avril 2025 pour être incluses à l'assemblée.

Les questions portant sur les mêmes sujets pourraient être regroupées, résumées et faire l'objet d'une seule réponse.

De plus amples renseignements, y compris les règles de procédure et les directives pour soumettre des questions en ligne, peuvent être consultés avant l'assemblée à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles/2025.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Pour de plus amples renseignements sur l'assemblée générale annuelle des actionnaires de TD qui aura lieu le 10 avril 2025 (et toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement ou de report) et sur les recommandations du conseil d'administration quant aux questions soumises au vote à l'assemblée et des renseignements connexes, veuillez visiter le site Web de la banque à l'adresse www.td.com/assemblees-annuelles/2025.

Pour de plus amples renseignements sur la façon de voter, d'assister à l'assemblée en ligne (y compris les questions techniques et logistiques liées à l'accès à l'assemblée en ligne) ou sur d'autres questions générales relatives aux procurations, veuillez communiquer avec Compagnie Trust TSX, l'agent des transferts canadien de la banque au 1-800-387-0825 (au Canada et aux États-Unis) ou au 416-682-3860 (dans les autres pays). Les actionnaires peuvent également communiquer avec Laurel Hill Advisory Group par téléphone au 1-877-452-7184 (416-304-0211 à l'extérieur de l'Amérique du Nord) ou par courriel à l'adresse assistance@laurelhill.com.

APPROBATION DES ACTIONNAIRES

Chacune des questions indiquées dans la présente circulaire doit être adoptée à la majorité simple des voix exprimées, en personne, en ligne ou par procuration.

MODIFICATIONS AUX QUESTIONS SOULEVÉES À L'ASSEMBLÉE OU NOUVELLES QUESTIONS SOUMISES À L'ASSEMBLÉE

Le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote donne aux personnes qui y sont nommées le pouvoir de voter à leur gré à l'égard des modifications ou changements apportés aux questions indiquées dans la présente circulaire ou des autres questions qui peuvent être dûment soulevées à l'assemblée. En date de l'impression de la présente circulaire, la direction n'est au courant d'aucune modification ou autre question qui pourrait être soumise à l'assemblée. Toutefois, si l'assemblée est dûment saisie d'autres questions, il est prévu que la personne nommée à titre de fondé de pouvoir exercera ces droits de vote comme bon lui semble à l'égard de ces questions.

CONFIDENTIALITÉ DU VOTE

Pour assurer la confidentialité de votre vote, les procurations sont comptabilisées et totalisées par Compagnie Trust TSX. Les procurations sont soumises à la banque uniquement lorsque la loi l'exige ou lorsqu'un actionnaire a clairement l'intention de communiquer ses observations à la direction ou au conseil. Les actionnaires qui préfèrent que leur avoir et leur vote restent absolument confidentiels peuvent faire inscrire leurs actions ordinaires au nom d'un prête-nom.

RÉSULTATS DE VOTE

Les résultats de vote de l'assemblée sont accessibles peu de temps après l'assemblée sur le site Web de la banque (www.td.com/assemblees-annuelles/2025), au www.sedarplus.ca et au www.sec.gov.

LIVRAISON DES DOCUMENTS RELATIFS À L'ASSEMBLÉE

Procédures de notification et d'accès

Comme l'autorisent les Autorités canadiennes en valeurs mobilières et aux termes d'une dispense de l'obligation en matière de sollicitation de procurations reçue du Bureau du surintendant des institutions financières, la banque utilise les procédures de notification et d'accès pour transmettre sa circulaire aux actionnaires inscrits et non inscrits. La banque utilise également les procédures de notification et d'accès pour transmettre son rapport annuel à ses actionnaires non inscrits (véritables).

Cela signifie que plutôt que de recevoir un exemplaire imprimé des documents relatifs à l'assemblée, vous recevrez un avis vous expliquant comment accéder à ces documents en ligne. Vous recevrez tout de même un formulaire de procuration ou un formulaire d'instructions de vote par la poste pour vous permettre d'exercer les droits de vote se rattachant à vos actions. Les procédures de notification et d'accès permettent de réduire les frais d'impression et les frais postaux et contribuent à la protection de l'environnement en réduisant la consommation de papier et d'énergie.

Les documents relatifs à l'assemblée peuvent être consultés à l'adresse www.meetingdocuments.com/tsxt/td/, sur le site Web de la banque à l'adresse www.td.com et sur SEDAR+ à l'adresse www.sedarplus.ca. Si vous préférez obtenir un exemplaire imprimé, vous pouvez en demander un à l'agent des transferts de la banque de la manière décrite ci-dessous. Avant l'assemblée, un exemplaire des documents relatifs à l'assemblée vous sera envoyé (sans frais) dans les trois jours ouvrables suivant votre demande.

Comment demander un exemplaire imprimé des documents relatifs à l'assemblée

Sur demande, la banque remettra gratuitement un exemplaire imprimé des documents relatifs à l'assemblée à tout actionnaire pendant une période d'un an à compter de la date de dépôt de la circulaire sur SEDAR+. Pour demander un exemplaire imprimé, veuillez communiquer avec l'agent des transferts canadien de la banque au 1-888-433-6443 (sans frais au Canada et aux États-Unis).

Qui joindre si vous avez des questions sur les procédures de notification et d'accès

Si vous avez des questions au sujet des procédures de notification et d'accès, veuillez communiquer avec l'agent des transferts canadien au 1-888-433-6443 (sans frais au Canada et aux États-Unis).

LIVRAISON ÉLECTRONIQUE DES DOCUMENTS AUX ACTIONNAIRES

La banque offre la livraison électronique des documents destinés aux actionnaires, y compris la présente circulaire, l'avis de notification et d'accès ainsi que le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote aux propriétaires véritables et actionnaires inscrits. Les actionnaires inscrits à la livraison électronique seront avisés par courriel lorsque les documents seront affichés à l'adresse www.td.com/francais/investisseurs, auquel moment ils pourront être consultés et/ou téléchargés. La façon de s'inscrire varie selon que vous êtes un propriétaire véritable ou un actionnaire inscrit. Le tableau qui suit présente la manière dont les actionnaires peuvent s'inscrire à la livraison électronique.

	Avant l'assemblée	Après l'assemblée
Actionnaires inscrits (certificat)	Communiquez avec Compagnie Trust TSX, l'agent des transferts canadien de la banque au 1-888-433-6443.	Inscrivez-vous à la transmission électronique à l'adresse <i>services.tsxtrust.com/transmission_electronique</i> ou en communiquant avec Compagnie Trust TSX (dont les coordonnées figurent à la page 160 de la présente circulaire) pour obtenir d'autres directives.
Actionnaires inscrits (système d'inscription directe)	Rendez-vous au <i>www.investorvote.com/TDM</i> et utilisez le numéro de contrôle qui figure sur votre formulaire de procuration.	Inscrivez-vous à la transmission électronique à l'adresse <i>www.computershare.com/investor</i> ou en communiquant avec Computershare (dont les coordonnées figurent à la page 160 de la présente circulaire) pour obtenir d'autres directives.
Propriétaires véritables	Rendez-vous au <i>www.proxyvote.com</i> et utilisez le numéro de contrôle à 16 chiffres qui figure sur votre formulaire d'instructions de vote.	Communiquez avec votre intermédiaire.

ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE

RÉCEPTION DES ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés comparatifs de la banque et le rapport de gestion pour l'exercice terminé le 31 octobre 2024 (le « rapport de gestion 2024 ») ainsi que le rapport d'audit y afférent seront présentés aux actionnaires de la banque à l'assemblée. Ces documents sont inclus dans le rapport annuel 2024 de la banque, que les actionnaires peuvent consulter au moyen des procédures de notification et d'accès ainsi qu'à l'adresse www.td.com/francais, à l'adresse www.sedarplus.ca et dans le rapport annuel sur formulaire 40-F de la banque au www.sec.gov.

ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Les quatorze candidats proposés à l'élection à titre d'administrateurs de la banque ont été recommandés au conseil d'administration par le comité de gouvernance à l'issue d'un solide exercice de renouvellement de la direction et de la gouvernance recommandé par des conseillers externes, des investisseurs et d'autres parties prenantes, ainsi que du processus d'auto-évaluation annuel. Quatre des 14 candidats sont de nouveaux candidats aux postes d'administrateurs qui ont été recrutés pour leurs compétences et leur expertise en fonction des besoins actuels de la banque, en plus des dix administrateurs en fonction qui se présentent à l'élection. Des renseignements au sujet de chaque candidat figurent à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire. La politique en matière de majorité de la banque est décrite à l'annexe A de la présente circulaire. En outre, tel qu'il est indiqué à la rubrique « Nomination prévue d'un futur administrateur » ci-dessous, la banque prévoit nommer un nouvel administrateur de plus au conseil vers le 25 août 2025.

La banque est d'avis que le conseil devrait être composé de personnes présentant un large éventail d'antécédents, d'expertise, d'expérience, d'âge et de perspectives, entre autres caractéristiques de diversité, afin de permettre au conseil d'exercer ses responsabilités complexes et étendues et de maximiser l'efficacité de la surveillance et de la prise de décisions. Le conseil établit un équilibre entre le besoin de nouvelles perspectives et compétences et le besoin de maintenir les connaissances institutionnelles et la continuité afin de superviser une entreprise bancaire multinationale complexe. Cette année, le conseil s'est particulièrement attaché à recruter des administrateurs qui possèdent des compétences et de l'expérience en matière de services bancaires mondiaux, de gouvernance, de gestion des risques et de conformité à la réglementation pour être candidats à l'élection au conseil à l'assemblée. Les candidats au conseil de la banque sont âgés de 47 à 69 ans et ont siégé de zéro à environ 11 ans, 11 membres du conseil (79 %) étant en poste depuis moins de trois ans et la durée moyenne d'un mandat au conseil étant d'environ 2,2 ans.

À moins de directive contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote ont l'intention de voter POUR les candidats mentionnés à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire. 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 ou le formulaire d'instructions de vote peuvent voter à leur gré pour tout candidat remplaçant.



Le conseil vous recommande de voter POUR l'élection à titre d'administrateur de chaque candidat dont le nom figure à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs ».

NOMINATION DE L'AUDITEUR

Le comité d'audit du conseil d'administration a évalué le rendement et l'indépendance d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (EY) et le conseil recommande de renouveler le mandat d'EY en tant qu'auditeur de la banque (l'auditeur nommé par les actionnaires) jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. À moins d'indication contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter POUR le renouvellement du mandat d'EY en qualité d'auditeur nommé par les actionnaires. EY a été nommé à titre d'auditeur nommé par les actionnaires pour l'exercice terminé le 31 octobre 2024 conformément à la Loi sur les banques et à la recommandation du comité d'audit, et agit à titre d'auditeur externe indépendant exclusif de la banque depuis le commencement de l'exercice terminé le 31 octobre 2006. Un représentant d'EY assistera à l'assemblée et pourra répondre à vos questions.



Le conseil vous recommande de voter POUR la nomination d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. en tant qu'auditeur.

POLITIQUES D'APPROBATION PRÉALABLE ET HONORAIRES POUR LES SERVICES DE L'AUDITEUR NOMMÉ PAR LES ACTIONNAIRES

Le comité d'audit de la banque a mis en œuvre une politique restreignant les services que l'auditeur nommé par les actionnaires peut fournir au nom de la banque, de ses filiales et les entités sur lesquelles il a une influence notable. Les services devant être fournis par l'auditeur nommé par les actionnaires, de même que les honoraires correspondant à ces services, doivent être autorisés en vertu de la loi et de la politique, et nécessitent aussi l'approbation préalable du comité d'audit aux termes de la politique. Pour obtenir de plus amples renseignements sur le comité d'audit, y compris sa charte et sa composition, la formation et l'expérience pertinentes de ses membres et ses politiques d'approbation préalable ainsi que les honoraires pour les services de l'auditeur nommé par les actionnaires, veuillez vous reporter à l'analyse qui figure aux rubriques « Comité d'audit », « Renseignements supplémentaires au sujet du comité d'audit et de l'auditeur nommé par les actionnaires », « Politiques d'approbation préalable et honoraires versés à l'auditeur nommé par les actionnaires » et à l'« Annexe C » de la notice annuelle 2024 de la banque (au www.td.com/ca/fr/rapports-de-la-td/aux-investisseurs/investisseurs/reenseignements-financiers/rapports-financiers/notices-annuelles ou au www.sedarplus.ca).

Les honoraires versés à EY, l'auditeur nommé par les actionnaires actuels, pour les services rendus pendant les deux derniers exercices sont indiqués dans le tableau ci-dessous.

<i>(en milliers de dollars canadiens)</i>	Honoraires versés à Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L.	
	2024	2023
Honoraires d'audit ¹⁾	45 580 \$	43 085 \$
Honoraires pour services liés à l'audit ²⁾	3 893	5 724
Honoraires pour services fiscaux ³⁾	815	1 067
Autres honoraires ⁴⁾	25	150
Total — banque et filiales	50 313 \$	50 026 \$
Fonds de placement⁵⁾		
– Fonds ouverts	2 849	2 643
– Fonds fermés	3 571	4 749
Total des fonds de placement	6 420 \$	7 392 \$
Total des honoraires	56 733 \$	57 418 \$

- 1) Les honoraires d'audit représentent les honoraires professionnels relatifs à l'audit des états financiers de la banque, y compris l'audit du contrôle interne à l'égard de l'information financière, l'audit de ses filiales et à d'autres services normalement offerts par l'auditeur nommé par les actionnaires dans le cadre de dépôts légaux auprès des autorités de réglementation ou de mandats prévus par la loi.
- 2) Les honoraires pour services liés à l'audit représentent les honoraires pour les services de certification et services connexes rendus par l'auditeur nommé par les actionnaires. Ces services comprennent : les audits des programmes d'avantages sociaux; les audits d'organismes de bienfaisance; les services d'audit de certaines structures d'accueil que la banque administre; les consultations comptables et fiscales ayant trait aux fusions, acquisitions, désinvestissements et restructurations; les examens des contrôles des applications et des contrôles généraux; l'interprétation des normes comptables, des normes fiscales et des normes de présentation de l'information financière; les services de certification ou les procédures spécifiques non exigés en vertu d'une loi ou d'une réglementation; les rapports qui traitent des procédures de contrôle des organismes de service; la traduction des états et des rapports financiers dans le cadre de l'audit ou de l'examen; et des services de conseils en technologie de l'information.
- 3) Les honoraires pour services fiscaux englobent les honoraires pour : les services de conseils et de planification généraux en matière de fiscalité dans le cadre de fusions, d'acquisitions et de structures de financement; les publications fiscales sous forme électronique et sur papier; les services de conseils et d'observation fiscale en matière d'impôt sur le bénéfice et d'impôt indirect; les services relatifs au prix de transfert ainsi qu'aux questions relatives aux droits et aux douanes.
- 4) Les autres honoraires comprennent les honoraires relatifs aux études de référence; aux services de conseils en matière de réglementation; ainsi qu'aux services d'amélioration de la performance et des procédés.
- 5) Y compris les honoraires pour des services professionnels fournis par EY pour certains fonds de placement gérés par des filiales de la banque. Les honoraires se rapportent principalement aux services liés à l'audit; 566 000 \$ (2023 — 630 000 \$) se rapportent aux services fiscaux et autres. Outre les autres frais administratifs, les filiales assument les honoraires d'audit pour des services professionnels rendus relativement aux audits annuels et aux dépôts prévus par la loi ou la réglementation et à d'autres services fournis pour les fonds de placement en échange de frais d'administration fixes. Pour certains fonds, ces frais sont versés directement par les fonds.

VOTE CONSULTATIF PORTANT SUR LA DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Les actionnaires peuvent exercer un vote consultatif en ce qui concerne la démarche adoptée à l'égard de la rémunération de la haute direction divulguée dans les rubriques « Rapport du comité des ressources

humaines » et « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » de la présente circulaire. Ces rubriques décrivent le rôle du comité des ressources humaines (« CRH ») en ce qui a trait à la supervision de la rémunération au sein de la banque ainsi que les principes de rémunération de la haute direction de la banque et les principaux éléments sur lesquels reposent les plans de rémunération de la haute direction.

À moins de directive contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter POUR la résolution suivante :

« IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans diminuer le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires acceptent la démarche en matière de rémunération de la haute direction présentée dans les rubriques Rapport du comité des ressources humaines et Démarche en matière de rémunération de la haute direction qui se trouvent aux pages 46 à 64 de la circulaire de procuration de la direction. »

Le CRH et le conseil accueillent favorablement les questions et les commentaires concernant la rémunération de la haute direction de TD. Le CRH et le conseil engagent un dialogue ouvert avec les actionnaires et prennent en considération tous les commentaires reçus au moment d'évaluer les principes et les caractéristiques de la rémunération de la haute direction et de prendre des décisions en matière de rémunération. Il y a lieu de se reporter à page 161 pour nos coordonnées. Les actionnaires peuvent communiquer directement avec le président du conseil, pour le compte du CRH et du conseil, par courriel : a/s des Relations avec les actionnaires de TD à l'adresse tdshinfo@td.com. Même si le vote consultatif n'est pas exécutoire, le CRH et le conseil d'administration tiendront compte des résultats du vote, s'ils jugent à propos de le faire, dans le cadre de l'examen des politiques, procédures et décisions futures en matière de rémunération. Si un grand nombre des droits de vote rattachés aux actions à l'assemblée sont exercés contre la résolution relative au vote consultatif, le président du conseil supervisera une démarche visant à mieux comprendre les préoccupations particulières des actionnaires ayant exprimé leur opposition. Le CRH réévaluera alors la démarche en matière de rémunération de la haute direction compte tenu des préoccupations particulières exprimées par les actionnaires et pourra faire des recommandations au conseil d'administration. Par suite de l'examen fait par le CRH, la banque travaillera à communiquer un résumé de la démarche entreprise ainsi qu'une explication de tout changement apporté en conséquence à la rémunération de la haute direction dans les six mois qui suivent l'assemblée des actionnaires et, dans tous les cas, au plus tard dans la circulaire de procuration de la direction relative à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

Lors de son assemblée annuelle des actionnaires 2024 qui a eu lieu le 18 avril 2024, les actionnaires ont approuvé quant à 90,2 % le vote consultatif non exécutoire de la banque sur la démarche en matière de rémunération de la haute direction énoncée aux rubriques « Rapport du comité des ressources humaines » et « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » de la circulaire de procuration de la direction 2024 de la banque.



Le conseil vous recommande de voter POUR la démarche à l'égard de la rémunération de la haute direction.

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

Les propositions d'actionnaires qui ont été soumises aux fins d'examen à l'assemblée figurent à compter de la page 99 de la présente circulaire. Si ces propositions sont soumises à l'assemblée, à moins d'indication contraire, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ou dans le formulaire d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter **CONTRE** chacune de ces propositions.

La banque a examiné attentivement chaque proposition d'actionnaire et s'est entretenue avec tous les proposant et les autres actionnaires et parties prenantes clés de la banque sur les questions soulevées par les propositions.

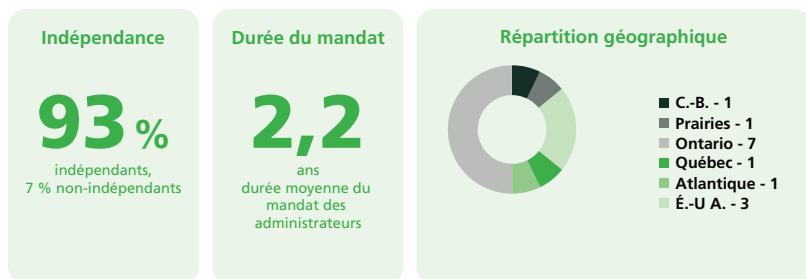


Le conseil vous recommande de voter CONTRE chacune des propositions des actionnaires qui figurent aux pages 99 à 114 de la présente circulaire. Les motifs d'opposition du conseil à ces propositions figurent également aux pages 99 à 114 de la présente circulaire, notamment parce que les propositions sont déjà traitées de manière adéquate par la banque, qu'elles sont excessivement prescriptives, qu'elles seraient indûment contraignantes ou qu'elles nuiraient aux intérêts véritables de la banque, de ses actionnaires ou d'autres parties prenantes clés, que la démarche de la banque est conforme ou supérieure aux pratiques courantes du secteur et/ou que des renseignements raisonnables et suffisants sont déjà à la disposition des actionnaires de la banque.

Pour que les propositions des actionnaires, y compris les nominations aux postes d'administrateurs aux termes de la politique sur l'accès aux procurations de la banque (qui peut être consultée sur le site Web de la banque), soient examinées à la prochaine assemblée des actionnaires, elles doivent être reçues avant 17 h (heure de l'Est) le mercredi 12 novembre 2025. Les propositions doivent être adressées à l'attention du secrétaire, Service juridique, La Banque Toronto-Dominion, TD Bank Tower, 66, rue Wellington Ouest, 15^e étage, Toronto (Ontario) M5K 1A2, ou par courrier électronique à l'adresse tdshinfo@td.com.

CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

Quatorze candidats aux postes d'administrateurs sont proposés à l'élection au conseil d'administration à l'assemblée. Les données ci-après résument les principales statistiques relatives à l'indépendance des administrateurs, à la durée de leur mandat ainsi qu'à la diversité (déclaration volontaire) à l'égard des candidats aux postes d'administrateurs.



RENOUVELLEMENT DU CONSEIL

Les quatorze candidats proposés à l'élection à titre d'administrateurs ont été recommandés au conseil d'administration par le comité de gouvernance à l'issue d'un solide exercice de renouvellement de la direction et de la gouvernance recommandé par des conseillers externes, des investisseurs et d'autres parties prenantes, ainsi que du processus d'auto-évaluation annuel. Quatre des 14 candidats sont de nouveaux candidats aux postes d'administrateurs qui ont été activement recrutés pour leurs antécédents, leur expertise et leurs perspectives, y compris leur expertise dans les domaines des activités bancaires mondiales, de la gouvernance, de la gestion des risques et de la conformité à la réglementation, en plus des dix administrateurs en fonction qui se présentent à l'élection, dont sept ont été nommés au conseil au cours des trois dernières années. En outre, tel qu'il est indiqué à la rubrique « Nomination prévue d'un futur administrateur » ci-dessous, la banque prévoit nommer M. Frank Pearn à titre d'administrateur au conseil avec prise d'effet vers le 25 août 2025 en raison d'un changement dans sa situation personnelle survenu après l'annonce de la banque le 17 janvier 2025 selon laquelle il se présenterait à l'élection. Cinq administrateurs de longue date ne se présentent pas à la réélection à l'assemblée afin d'assurer le renouvellement continu du conseil et l'harmonisation avec les priorités en matière de gouvernance. Ce renouvellement permet d'établir un équilibre entre l'objectif d'apporter de nouvelles perspectives et de la diversité au conseil avec un degré approprié de continuité et une occasion adéquate de transition des rôles et des responsabilités du conseil. En outre, M. Alan MacGibbon, président du conseil, a avisé le conseil qu'il démissionnera de son poste de président du conseil et qu'il quittera son poste d'administrateur d'ici le 31 décembre 2025. Le conseil a commencé le travail nécessaire pour choisir un nouveau président du conseil et remplacer M. MacGibbon. Jusqu'à ce qu'un nouveau président du conseil soit choisi, M. MacGibbon assurera la continuité en menant le renouvellement du conseil et en soutenant une transition réussie du chef de la direction.

La banque est d'avis que le conseil devrait être composé de personnes présentant un large éventail d'antécédents, d'expertise, d'expérience, d'âge, de genre, de perspectives et de mandat, entre autres caractéristiques de diversité, afin de permettre au conseil d'exercer ses responsabilités complexes et étendues et de maximiser l'efficacité de la surveillance et de la prise de décisions. À cet effet, le conseil établit un équilibre entre le besoin de nouvelles perspectives et compétences et le besoin de maintenir les connaissances institutionnelles et la continuité afin de superviser une entreprise bancaire multinationale complexe. Cette année, le conseil s'est particulièrement attaché à recruter des administrateurs qui possèdent des compétences et de l'expérience en matière de services bancaires mondiaux, de gouvernance, de gestion des risques et de conformité à la réglementation pour être candidats à l'élection au conseil à l'assemblée. Les candidats au conseil de la banque sont âgés de 47 à 69 ans et ont siégé de zéro à environ 11 ans, 11 membres du conseil (79 %) étant en poste depuis moins de trois ans et la durée moyenne d'un mandat au conseil étant d'environ 2,2 ans.

RENOUVELLEMENT DES COMITÉS

Dans le cadre de l'important renouvellement du conseil d'administration de la banque décrit ci-dessus et en supposant l'élection ou la réélection, selon le cas, de chacun des candidats aux postes d'administrateurs de la banque à l'assemblée, le conseil a approuvé au début de 2025 la reconstitution de la composition de ses comités d'audit, des ressources humaines, de gouvernance et du risque, y compris la nomination d'un nouveau président pour les comités de ressources humaines, de gouvernance et du risque et le renouvellement de toute la composition de ces comités avec de nouveaux administrateurs, en tenant compte de la nécessité de maintenir une certaine continuité afin de permettre aux comités de s'acquitter de leur

mandat. Pour le moment, le conseil n'a pas proposé de changer le président du comité d'audit étant donné que le poste de président a déjà été renouvelé en décembre 2023. Comme il est indiqué ailleurs, le conseil a également créé un comité de redressement spécialement chargé de superviser et de diriger le programme de redressement de la LCBA de la banque, dont la composition fait également l'objet d'un renouvellement (y compris un nouveau président du conseil). Lorsqu'ils seront nommés, les nouveaux administrateurs siègeront à chacun des comités du conseil.

Si chacun des candidats aux postes d'administrateurs de la banque est élu ou réélu à l'assemblée, avec prise d'effet le 10 avril 2025, la composition prévue des nouveaux comités sera telle qu'elle est décrite à l'annexe A — Gouvernance à la rubrique « Comités du conseil » et détaillée dans les profils des candidats aux postes d'administrateurs ci-dessous.

INDÉPENDANCE

Treize des 14 candidats proposés à l'élection, y compris le président du conseil, sont indépendants. Ils ne font pas partie de la direction et n'ont pas de liens avec la banque qui feraient en sorte qu'ils lui soient personnellement redevables ou qui entraveraient par ailleurs l'exercice de leur jugement indépendant. Un seul administrateur, soit M. Raymond Chun, n'est pas indépendant du fait qu'il est président du Groupe et chef de la direction de la banque.

DURÉE DU MANDAT

Au 6 février 2025, la durée moyenne du mandat des candidats de la banque est d'environ 2,2 ans. Avec prise d'effet en janvier 2025, la banque a réduit la période maximale pendant laquelle un administrateur peut siéger aux termes de ses lignes directrices en matière de gouvernance en réduisant la prolongation discrétionnaire de ce mandat de cinq ans à deux ans après un mandat initial de 10 ans, ce qui constitue une avancée par rapport aux normes et pratiques du secteur, y compris celles des sociétés comparables de la banque. Les prolongations aux limites du mandat de 10 ans ou les renoncements à celles-ci (le cas échéant) ne sont approuvées par le conseil que si elles sont jugées dans l'intérêt véritable de la banque. Vous trouverez de plus amples informations concernant les changements apportés à la politique relative aux limites du mandat de la banque à la page 136 de la présente circulaire.

CAPACITÉS

Le conseil d'administration s'engage à être constitué de personnes hautement chevronnées possédant un vaste éventail de compétences et ayant une combinaison appropriée de compétences, d'expérience dans le secteur, d'antécédents et d'expertise afin d'apporter une diversité des idées au travail du conseil. Les candidats ont été choisis d'après un rigoureux exercice de renouvellement du conseil et en fonction de leur aptitude à apporter une contribution valable au conseil. La banque estime que les candidats disposent de l'expérience du secteur, de l'expertise et des qualités personnelles nécessaires pour permettre au conseil et à ses comités reconstitués d'exercer leurs vastes responsabilités. Lorsque le comité de gouvernance recherche des candidats chevronnés ayant les compétences nécessaires pour siéger au conseil, il tient compte de toutes les caractéristiques et expériences qui contribuent à la valeur des candidats, y compris les compétences, la géographie, l'expérience régionale et sectorielle, le sexe, l'âge, les antécédents culturels et d'autres caractéristiques, tout en reconnaissant que le conseil se compose d'un nombre limité de personnes. Le comité de gouvernance peut également retenir les services d'entreprises de recrutement pour l'aider à trouver des candidats éventuels. Toutes les nominations sont faites de façon non discriminatoire, conformément aux lois applicables. Pour appuyer les lignes directrices en matière de gouvernance et les politiques connexes de la banque (y compris la politique en matière de diversité du conseil de la banque), le conseil a établi comme objectif non contraignant que les femmes et les hommes représentent chacun au moins 30 % à 40 % des administrateurs du conseil. Pour mettre en œuvre ces politiques et mesurer les progrès accomplis, le conseil entend un processus annuel d'auto-évaluation et un examen annuel de sa grille de compétences qui l'aident à définir les capacités nécessaires pour s'acquitter de ses fonctions. Cette année, les femmes représentent 43 % (6 sur 14) de tous les candidats aux postes d'administrateurs et, en supposant l'élection ou la réélection, le cas échéant, de tous les candidats aux postes d'administrateurs à l'assemblée, trois des cinq comités du conseil de la banque seront présidés par une femme.

Dans le cadre d'un sondage à participation volontaire, il a été demandé aux candidats s'ils s'identifiaient comme une personne faisant partie d'une minorité visible¹⁾, une personne autochtone²⁾, une personne de la communauté 2SLGBTQ+³⁾ ou une personne handicapée⁴⁾. Selon les résultats de ce sondage, 57 % (8 sur 14) de tous les candidats aux postes d'administrateurs s'identifient comme un membre de l'un de ces groupes, dont 43 % (6 sur 14) qui s'identifient comme une personne faisant partie d'une minorité visible ou une personne autochtone. Tous les candidats au conseil de la banque parlent anglais couramment. D'autres langues parlées par les candidats de la banque comprennent l'arabe (1 sur 14), le français (1 sur 14), l'hindi (1 sur 14), l'italien (1 sur 14), le coréen (1 sur 14), le macédonien (1 sur 14), le pendjabi (1 sur 14) et le serbe (1 sur 14).

Les détails concernant les compétences des candidats aux postes d'administrateurs indépendants sont donnés à la rubrique « Principaux secteurs de compétences/d'expérience » ci-après et de l'information relativement à la démarche du conseil en matière de composition, de nomination des administrateurs et du renouvellement du conseil figurent à l'annexe A de la présente circulaire.

-
- 1) Une personne faisant partie d'une « minorité visible » est définie comme une personne qui n'est pas de race blanche ou qui n'a pas la peau blanche, autre qu'une personne autochtone.
 - 2) Une personne « autochtone » est définie comme une personne membre d'une Première Nation, un Inuit, un Métis, un Amérindien, un natif d'Alaska, un natif d'Hawaii ou autre.
 - 3) Une « personne de la communauté 2SLGBTQ+ » est définie comme une personne membre de la communauté, bispirituelle, lesbienne, gaie, bisexuelle, transgenre, queer et plus.
 - 4) Une « personne handicapée » est définie comme une personne ayant une déficience durable ou récurrente, visible ou invisible, soit de ses capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou d'apprentissage, y compris une déficience découlant de l'audition, de la vue, de la voix, de la mobilité, de l'agilité, de la douleur, de troubles neurologiques, de la mémoire, du développement, de troubles psychologiques ou d'une dépendance, ou qui y est liée.

PROFIL DES CANDIDATS AUX POSTES D'ADMINISTRATEURS

Les profils ci-après donnent des renseignements importants sur chaque candidat au poste d'administrateur, y compris des renseignements au sujet de leur expérience, de leur expertise, de leur lieu de résidence principal et de leur participation actuelle dans la banque (sous la forme d'actions ordinaires sur lesquelles ils exercent un droit de propriété véritable, directement ou indirectement, ou un contrôle ou une emprise, ainsi que sous la forme d'unités d'actions différées (UAD) (chacune équivalant à une action ordinaire), comme il est plus amplement décrit aux pages 31 et 32, qui leur sont respectivement créditées dans le cadre de leur rémunération). La valeur totale des actions et l'excédent de cette participation dans la banque de ce candidat par rapport aux exigences d'actionariat (EA) sont fondés sur le cours de l'action de la banque à la fin de l'année civile qui précède et sont présentés en dollars canadiens. Les EA sont plus amplement décrites sous la rubrique « Exigences d'actionariat des administrateurs » à la rubrique « Rémunération des administrateurs » de la présente circulaire.

À l'assemblée, vous serez prié d'élire 14 candidats aux postes d'administrateurs. M^{me} Amy Brinkley, M. Brian Ferguson, M^{me} Colleen Goggins, M^{me} Karen Maidment et M. Claude Mongeau ne se présentent pas à la réélection à titre d'administrateurs. M^{me} Ana Arsov, M. Elio Luongo, M^{me} Nathalie Palladitcheff et M. Paul Wirth sont de nouveaux candidats aux postes d'administrateurs qui font bénéficier le conseil de leur expérience dans les domaines des services bancaires mondiaux, de la gouvernance, de la gestion des risques et de la conformité à la réglementation. Les dix autres candidats aux postes d'administrateurs sont tous des administrateurs actuels de la banque. En outre, M. Alan MacGibbon, l'actuel président du conseil, démissionnera de son poste de président du conseil et quittera son poste d'administrateur d'ici le 31 décembre 2025. Le conseil a commencé le travail nécessaire pour choisir un nouveau président du conseil et remplacer M. MacGibbon. Jusqu'à ce qu'un nouveau président du conseil soit choisi, M. MacGibbon assurera la continuité en menant le renouvellement du conseil et en soutenant une transition réussie du chef de la direction.

Chaque administrateur élu à l'assemblée demeurera en fonction jusqu'à sa démission ou sa retraite, jusqu'à l'élection ou la nomination de son successeur ou jusqu'à la clôture de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

L'élection des administrateurs se fera conformément à la politique en matière de majorité de la banque. La politique en matière de majorité de la banque est décrite à l'annexe A de la présente circulaire.

Le conseil vous recommande de voter POUR l'élection à titre d'administrateur de chacun des candidats dont le nom est indiqué ci-dessous.

Ayman Antoun⁴⁾



M. Antoun est un dirigeant reconnu dans le secteur des technologies de l'information, qui possède une connaissance approfondie du pouvoir de l'innovation et de la technologie pour obtenir des résultats.

M. Antoun est administrateur de société et l'ancien président d'IBM Americas, responsable des activités au Canada, aux États-Unis et en Amérique latine. Il a occupé plusieurs postes d'importance croissante au sein d'IBM pendant plus de trois décennies. M. Antoun est titulaire d'un baccalauréat en sciences et en génie de l'University of Waterloo.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Leadership/planification stratégique dans une importante et complexe organisation
- Affaires gouvernementales/publiques
- Commercialisation/consommation/activités numériques/données
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques
- Gestion du capital humain
- Cybersécurité/technologie et sécurité de l'information

Âge : 59 ans

Oakville (ON) Canada

Indépendant

Administrateur depuis avril 2024

Résultats du vote en 2024 : 99,5 % des voix

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2024			Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)	
Conseil ⁵⁾	12 sur 12	100 %	<ul style="list-style-type: none"> • CAE Inc. (2022 à aujourd'hui)⁶⁾ 	
Audit ⁵⁾	5 sur 5	100 %		
Risque ⁵⁾	7 sur 7	100 %		
Total combiné	24 sur 24	100 %		

Participation	Total des actions ordinaires et des UAD		Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾	
Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD ²⁾				
2025	1 800	11 962	13 762	1 053 206 \$	273 206 \$	1,35
2024	1 800	2 442	4 242	363 200 \$	(416 800) \$	0,47



Ana Arsov⁷⁾

M^{me} Arsov est une ancienne dirigeante dans les domaines des services financiers et de la gestion des risques qui possède une connaissance approfondie du secteur des services bancaires et financiers, notamment des questions de planification stratégique, de gestion des risques, de gestion du capital humain et de réglementation.

Âge : 47 ans

Greenwich (CT)
É.-U. A.

Indépendante

Nouvelle candidate

M^{me} Arsov est administratrice de sociétés et l'ancienne co-cheffe mondiale des institutions financières et cheffe mondiale du crédit privé auprès de Moody's Ratings, l'entreprise de notation de Moody's Corporation, où elle a dirigé la supervision et la gestion des notations et des recherches pour des institutions financières notées et a instauré et dirigé la supervision analytique des marchés privés. Dans le cadre de ses fonctions chez Moody's, M^{me} Arsov a également fait des évaluations des risques d'ordre environnemental, social et de gouvernance au sein du secteur bancaire. Avant d'entrer au service de Moody's en 2013, elle a occupé des postes de haute direction dans le domaine de la gestion des risques auprès d'UBS Investment Bank, de Morgan Stanley et de Lehman Brothers. M^{me} Arsov est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires de Pace University à New York et d'une maîtrise en gestion, services bancaires et financiers de Boston University.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit, comptabilité et finances
- Marchés des capitaux/trésorerie
- Questions d'ordre environnemental et de durabilité sociale
- Leadership/planification stratégique dans une importante et complexe organisation
- Services financiers
- Affaires juridiques/réglementaires/de conformité
- Gestion des risques
- Gestion du capital humain

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2024

Nouvelle candidate s.o.

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

Aucun

Participation

Année ¹⁾	Actions ordinaires		Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
	UAD					
2025	Néant	Néant	Néant	Néant	s.o. ⁸⁾	s.o. ⁸⁾



Cherie L. Brant⁹⁾

M^{me} Brant est une avocate spécialisée dans les projets d'infrastructure de ressources, les partenariats public-privé et la gouvernance.

M^{me} Brant est associée et responsable nationale, Droit autochtone, de Borden Ladner Gervais S.E.N.C.R.L., S.R.L. (« BLG »). Elle conseille les promoteurs, les emprunteurs, les prêteurs et les gouvernements sur des projets d'infrastructure énergétique, de transport et d'exploitation minière et elle travaille directement avec les organismes des Premières Nations pour les conseiller sur les activités de développement économique et promouvoir les modèles de participation autochtone à l'approvisionnement en énergie renouvelable. Avant d'entrer au service de BLG en 2019, elle était associée de Dickinson Wright LLP et de Willms & Shier Environmental Lawyers LLP. M^{me} Brant est titulaire d'un Juris Doctor de l'University of Toronto et d'un baccalauréat ès arts en études environnementales, planification urbaine et régionale de l'University of Waterloo. M^{me} Brant est à la fois Mohawk de la baie de Quinte et Ojibway de la réserve indienne non cédée de Wikwemkoong.

Âge : 50 ans

Territoire Mohawk
Tyendinaga (ON)
Canada

Indépendante

Administratrice depuis août 2021

Résultats du vote en 2024 : 99,5 % des voix

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Questions d'ordre environnemental et de durabilité sociale
- Leadership/planification stratégique dans une importante et complexe organisation
- Affaires gouvernementales/publiques
- Affaires juridiques/réglementaires/de conformité
- Gestion des risques

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2024

Conseil 14 sur 16 88 %
Risque 8 sur 10 80 %
Total combiné 22 sur 26 85 %

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

- Hydro One (2018 à aujourd'hui)

Participation

Année ¹⁾	Actions ordinaires		Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
	UAD					
2025	1 526	10 417	11 943	913 998 \$	133 998 \$	1,17
2024	1 526	7 315	8 841	756 966 \$	(23 034) \$	0,97



Raymond Chun

M. Chun a été nommé président du Groupe et chef de la direction de Groupe Banque TD le 1^{er} février 2025. Il est chef de l'exploitation de la banque depuis le 1^{er} novembre 2024.

Au cours de plus de trois décennies au sein de la banque, M. Chun a dirigé certaines des plus importantes et des plus complexes entreprises de TD, en tant que chef de groupe, Services bancaires personnels au Canada et chef de groupe, Gestion de Patrimoine et Assurance. M. Chun a également travaillé à l'échelle de la banque dans divers domaines, notamment les produits, la distribution, les canaux directs, l'expérience clients ainsi que les données et l'analyse. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'University of Western Ontario et d'une maîtrise en administration des affaires de Queen's University.

Âge : 55 ans

Toronto (ON)
Canada

**Non
indépendant¹⁰⁾**

Administrateur
depuis
novembre 2024

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Leadership/planification stratégique dans une importante et complexe organisation
- Services financiers
- Commercialisation/consommation/activités numériques/données
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques
- Gestion du capital humain

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2024	Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)
---	---

Nommé au conseil avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2024

Aucun

Participation			
Année ¹⁾	Actions ordinaires	Unités d'actions assujetties à l'acquisition ¹¹⁾	Total des actions ordinaires et des unités d'actions
2025	12 234	50 272	62 506

Avec prise d'effet le 1^{er} février 2025, M. Chun est assujéti aux EA applicables au président du Groupe et chef de la direction et décrites à la rubrique « Exigences d'actionnariat » à la page 85. De plus amples détails sur les EA de M. Chun seront publiés dans la circulaire de procuration de la direction pour l'exercice 2025.



Elio R. Luongo¹²⁾

M. Luongo est un expert reconnu en matière d'affaires, de stratégie et de finances qui a conseillé des conseils et des chefs de la direction de grandes entreprises dans de nombreux secteurs au Canada et à l'échelle mondiale.

M. Luongo est administrateur de sociétés et l'ancien chef de la direction et associé principal de KPMG au Canada, où il a dirigé une équipe nationale de conseillers professionnels et d'affaires. À ce titre et au cours de sa longue et brillante carrière chez KPMG, il a acquis une connaissance approfondie des marchés mondiaux et des questions commerciales, du risque géopolitique, de l'excellence de l'exploitation et des cadres réglementaires complexes. M. Luongo est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires en économie et d'un doctorat honorifique en droit de la Simon Fraser University à Burnaby (Colombie-Britannique). Il est comptable professionnel agréé et a également été reconnu pour ses fonctions distinguées en tant que Fellow de l'Institut des comptables professionnels agréés.

Âge : 63 ans

Burnaby (CB)
Canada

Indépendant

Nouveau candidat

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit, comptabilité et finances
- Leadership/planification stratégique dans une importante et complexe organisation
- Affaires juridiques/réglementaires/de conformité
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2024	Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)
---	---

Nouveau candidat

s.o.

Aucun

Participation						
Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2025	18 595	Néant	18 595	1 423 075 \$	s.o. ⁸⁾	s.o. ⁸⁾



Alan N. MacGibbon¹³⁾

M. MacGibbon a conseillé des sociétés et des conseils de premier plan au Canada et à l'échelle mondiale sur de complexes questions stratégiques, commerciales et financières.

M. MacGibbon est administrateur de sociétés, a été associé directeur et chef de la direction de Deloitte s.r.l. (Canada) et a également été directeur général mondial, Qualité, stratégie et communications de Deloitte Touche Tohmatsu Limited. M. MacGibbon est titulaire d'un baccalauréat en administration des affaires et d'un doctorat honorifique de l'Université du Nouveau-Brunswick. M. MacGibbon est comptable professionnel agréé, comptable agréé et Fellow de l'Institut des comptables professionnels agréés de l'Ontario.

Âge : 69 ans

Mississauga (ON)
Canada

Indépendant

Administrateur
depuis avril 2014

Président du conseil
depuis février 2024

Résultats du vote
en 2024 : 97,2 %
des voix

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit, comptabilité et finances
- Questions d'ordre environnemental et de durabilité sociale
- Leadership/planification stratégique dans une importante et complexe organisation
- Affaires juridiques/réglementaires/de conformité
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques
- Gestion du capital humain

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2024

Conseil (président)	16 sur 16	100 %
Audit ¹⁴⁾	1 sur 1	100 %
Gouvernance (président)	8 sur 8	100 %
Ressources humaines	9 sur 9	100 %
Total combiné	34 sur 34	100 %

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

- CAE Inc. (2015 à aujourd'hui) (président du conseil)⁶⁾

Participation

Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD ²⁾	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2025	4 076	79 213	83 289	6 374 107 \$	4 814 107 \$	4,09
2024	4 076	66 902	70 978	6 077 136 \$	4 517 136 \$	3,90



John B. MacIntyre¹⁵⁾¹⁶⁾

M. MacIntyre compte plus de trois décennies d'expérience dans les marchés des capitaux et le capital d'investissement.

M. MacIntyre est administrateur de sociétés et associé émérite de Birch Hill Equity Partners, société de capital d'investissement sur le marché intermédiaire canadien disposant d'un portefeuille canadien et mondial. Avant de cofonder Birch Hill Equity Partners, il a cofondé le groupe de capital d'investissement privé — moyennes entreprises canadiennes au sein de TD Capital. M. MacIntyre est titulaire d'un baccalauréat en commerce (avec distinction) de la Queen's University et est Fellow de l'Institut des comptables agréés de l'Ontario et expert en évaluation d'entreprise.

Âge : 69 ans

Toronto (ON)
Canada

Indépendant

Administrateur
depuis août 2023

Résultats du vote
en 2024 : 99,6 % des
voix

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit, comptabilité et finances
- Marchés des capitaux/trésorerie
- Leadership/planification stratégique dans une importante et complexe organisation
- Services financiers
- Gestion des risques
- Gestion du capital humain

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2024

Conseil	15 sur 16	94 %
Ressources humaines	8 sur 9	89 %
Total combiné	23 sur 25	92 %

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

- Softchoice Corporation (2023 à aujourd'hui)

Participation

Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2025	38 074	6 410	44 484	3 404 361 \$	2 624 361 \$	4,36
2024	36 926	2 827	39 753	3 403 652 \$	2 623 652 \$	4,36



Keith G. Martell¹⁷⁾

M. Martell a contribué à créer l'une des principales institutions financières canadiennes exclusivement axées sur les communautés autochtones du Canada.

M. Martell est administrateur de sociétés et l'ancien président et chef de la direction de Banque des Premières Nations du Canada (« BPNC »). Il a participé à la création de la BPNC et a siégé à son conseil d'administration de 1996 à mai 2023. Auparavant, il a travaillé pendant dix ans au sein du cabinet d'experts-comptables KPMG, puis a occupé le poste de directeur général, Relations financières et fiscales auprès de la Federation of Sovereign Indigenous Nations de 1995 à 2000. M. Martell est titulaire d'un baccalauréat en commerce et d'un doctorat honorifique de l'University of Saskatchewan. Il est Fellow de l'Institut des comptables professionnels agréés (FCPA, FCA) et directeur financier autochtone agréé (CAFM). M. Martell est membre de la Première Nation Waterhen Lake, Saskatchewan.

Âge : 62 ans
Eagle Ridge (SK)
Canada

Indépendant

Administrateur depuis août 2023

Résultats du vote en 2024 : 99,6 % des voix

Expert financier désigné du comité d'audit¹⁸⁾

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit, comptabilité et finances
- Services financiers
- Affaires juridiques/réglementaires/de conformité
- Leadership/planification stratégique dans une importante et complexe organisation
- Affaires gouvernementales/publiques
- Gestion des risques

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2024

Conseil	16 sur 16	100 %
Audit	10 sur 10	100 %
Risque	10 sur 10	100 %
Total combiné	36 sur 36	100 %

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

- Nutrien Ltd. (2018 à aujourd'hui)

Participation

Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2025	6 383	4 043	10 426	797 933 \$	17 933 \$	1,02
2024	4 907	2 192	7 099	607 816 \$	(172 184) \$	0,78



Nathalie M. Palladitcheff¹⁹⁾

M^{me} Palladitcheff possède une expertise reconnue et une expérience de matière de leadership mondial dans les domaines de la gestion des investissements et des affaires, de la transformation organisationnelle et de la durabilité.

M^{me} Palladitcheff est administratrice de sociétés et l'ancienne chef de la direction d'Ivanhoé Cambridge, filiale immobilière de la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ), groupe mondial d'investissement dont les actifs sous gestion totalisent environ 452 milliards de dollars, et a été membre des comités de direction et d'investissement de la CDPQ. Tout en dirigeant Ivanhoé Cambridge, M^{me} Palladitcheff a entrepris une transformation du portefeuille pour amener la société à une nouvelle étape de son développement en mettant l'accent sur la répartition stratégique du capital, l'innovation et la durabilité. Elle est membre du conseil de Société maritime CSL (société fermée), présidente du comité de mission de FREY, société ayant la certification B-Corp et première FPI « axée sur la mission » en France, et elle a auparavant siégé aux conseils de Crédit Agricole Corporate and Investment Bank de 2013 à 2015. M^{me} Palladitcheff est diplômée de la Burgundy School of Business et est titulaire d'un diplôme d'études supérieures comptables et financières (DESCFP).

Âge : 57 ans
Montréal (QC)
Canada

Indépendante

Nouvelle candidate

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit, comptabilité et finances
- Leadership/planification stratégique dans une importante et complexe organisation
- Questions d'ordre environnemental et de durabilité sociale
- Excellence de l'exploitation

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2024

Nouvelle candidate s.o.

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

- Ivanhoé Cambridge Inc. (2019 à 2024)
- Otéra Capital Inc. (2017 à 2021)
- SPIE SA (2016 à 2020)

Participation

Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2025	400	Néant	400	30 612 \$	s.o. ⁸⁾	s.o. ⁸⁾



S. Jane Rowe²⁰⁾

M^{me} Rowe compte plus de quatre décennies d'expérience de direction dans les secteurs des placements et des services financiers et a une connaissance approfondie du contexte réglementaire complexe dans lequel la banque exerce ses activités.

M^{me} Rowe est administratrice de sociétés et l'ancienne vice-présidente, Placements du conseil du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (« Ontario Teachers »), l'une des plus importantes caisses de retraite avec des actifs sous gestion totalisant plus de 255 milliards de dollars. Avant d'entrer au service d'Ontario Teachers en 2010, M^{me} Rowe a occupé divers postes de haute direction auprès de Banque Scotia de 1987 à 2010, y compris celui de présidente et chef de la direction de Société hypothécaire Scotia et de Roynat Capital Inc. M^{me} Rowe est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la Memorial University of Newfoundland et d'une maîtrise en administration des affaires de la Schulich School of Business, York University.

Âge : 65 ans

Toronto (ON) Canada

Indépendante

Administratrice depuis avril 2020

Résultats du vote en 2024 : 99,4 % des voix

Experte financière désignée du comité d'audit¹⁸⁾

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit, comptabilité et finances
- Marchés des capitaux/trésorerie
- Questions d'ordre environnemental et de durabilité sociale
- Leadership/planification stratégique dans une importante et complexe organisation
- Services financiers
- Affaires juridiques/réglementaires/de conformité
- Gestion des risques
- Gestion du capital humain

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2024

Conseil	16 sur 16	100 %
Audit	10 sur 10	100 %
Total combiné	26 sur 26	100 %

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

- Enbridge (2021 à aujourd'hui)
- Premier Lotteries Capital UK Limited (2019 à 2023)

Participation

Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2025	17 638	9 846	27 484	2 103 351 \$	1 323 351 \$	2,70
2024	15 977	7 709	23 686	2 027 995 \$	1 247 995 \$	2,60

Nancy G. Tower

M^{me} Tower est une ancienne chef de la direction qui possède une solide expérience en matière de leadership financier et d'exploitation sur les marchés canadiens et américains.

M^{me} Tower est administratrice de sociétés et l'ancienne présidente et chef de la direction de Tampa Electric Company, une filiale américaine d'Emera Inc., société énergétique multiterritoriale établie en Nouvelle-Écosse. M^{me} Tower a également occupé divers postes de haute direction auprès d'Emera Inc. et de ses filiales, notamment à titre de chef du développement des affaires, de chef des finances et de chef de la direction d'Emera Newfoundland and Labrador. M^{me} Tower est titulaire d'un baccalauréat en commerce de la Dalhousie University et est comptable professionnelle agréée, comptable agréée et Fellow des Chartered Professional Accountants of Nova Scotia.



Âge : 65 ans

Halifax (N.-É.) Canada

Indépendante

Administratrice depuis juin 2022

Résultats du vote en 2024 : 99,3 % des voix

Experte financière désignée du comité d'audit¹⁸⁾

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit, comptabilité et finances
- Marché des capitaux/trésorerie
- Leadership/planification stratégique dans une importante et complexe organisation
- Affaires juridiques/réglementaires/de conformité
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques
- Gestion du capital humain
- Cybersécurité, technologie et sécurité de l'information

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2024

Conseil	16 sur 16	100 %
Audit (présidente) ²¹⁾	10 sur 10	100 %
Gouvernance ²²⁾	7 sur 7	100 %
Risque	10 sur 10	100 %
Total combiné	43 sur 43	100 %

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

- AltaGas Ltd. (2020 à aujourd'hui)
- Finning International Inc. (2022 à aujourd'hui)

Participation

Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2025	8 958	12 292	21 250	1 626 263 \$	846 263 \$	2,08
2024	8 521	7 167	15 688	1 343 207 \$	563 207 \$	1,72



Ajay K. Virmani²³⁾

M. Virmani est un chef d'entreprise, un entrepreneur et un innovateur qui a de l'expérience dans les domaines des ressources humaines, de la gestion de personnel et de la culture et il a construit l'une des plus grandes entreprises de fret aérien du Canada.

M. Virmani est administrateur de sociétés et le fondateur et président-directeur du conseil de Cargojet Inc., société ouverte établie au Canada et fournisseur de premier plan de services de fret aérien et de chaîne d'approvisionnement au Canada et dans le monde. M. Virmani est titulaire d'une maîtrise en administration des affaires de la City University of New York et d'un doctorat en droit honorifique de l'Assumption University à Windsor (Ontario).

Âge : 68 ans

Oakville (ON) Canada

Indépendant

Administrateur depuis août 2022

Résultats du vote en 2024 : 99,3 % des voix

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Leadership/planification stratégique dans une importante et complexe organisation
- Commercialisation/consommation/activités numériques/données
- Excellence de l'exploitation
- Gestion des risques
- Gestion du capital humain

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2024

Conseil	15 sur 16	94 %
Risque	10 sur 10	100 %
Total combiné	25 sur 26	96 %

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

- Cargojet Inc. (2005 à aujourd'hui)

Année ¹⁾	Participation		Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
	Actions ordinaires	UAD				
2025	11 765	9 597	21 362	1 634 834 \$	854 834 \$	2,10
2024	11 765	5 876	17 641	1 510 422 \$	730 422 \$	1,94

Mary A. Winston

M^{me} Winston est une ancienne chef des finances de sociétés ouvertes chevronnée qui possède de l'expérience dans les questions financières et stratégiques complexes au sein de grandes entreprises de consommation.

M^{me} Winston est administratrice de sociétés et a été chef des finances de Family Dollar Stores Inc., Giant Eagle et Scholastic Corp. et, alors qu'elle était membre du conseil, elle a également été chef de la direction par intérim de Bed Bath and Beyond Inc. M^{me} Winston est titulaire d'un baccalauréat en comptabilité de l'Université de Wisconsin et d'une maîtrise en administration des affaires de la Kellogg School of Management de la Northwestern University et elle est comptable professionnel agréée.

Âge : 63 ans

Charlotte (NC) É.-U. A.

Indépendante

Administratrice depuis août 2022

Résultats du vote en 2024 : 98,9 % des voix

Experte financière désignée du comité d'audit¹⁸⁾

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit, comptabilité et finances
- Marchés des capitaux/trésorerie
- Questions d'ordre environnemental et de durabilité sociale
- Leadership/planification stratégique dans une importante et complexe organisation
- Affaires juridiques/réglementaires/de conformité
- Excellence de l'exploitation
- Gestion du capital humain

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2024

Conseil	16 sur 16	100 %
Audit	10 sur 10	100 %
Total combiné	26 sur 26	100 %

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

- Chipotle Mexican Grill, Inc. (2020 à aujourd'hui)
- Northrop Grumman (2023 à aujourd'hui)
- Acuty Brands Inc. (2017 à 2025)
- Dover Corporation (2005 à 2023)
- Bed Bath and Beyond Inc. (2019 à 2022)
- Domtar Corporation (2015 à 2021)

Année ¹⁾	Participation		Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA ²⁴⁾	Total en tant que multiple des EA ¹⁾²⁴⁾
	Actions ordinaires	UAD ²⁾				
2025	100	20 900	21 000	1 607 130 \$	484 788 \$	1,43
2024	100	11 375	11 475	982 490 \$	202 490 \$	1,26



Paul C. Wirth²⁵⁾

M. Wirth est un ancien dirigeant du secteur financier et bancaire mondial qui possède une connaissance approfondie de la gestion financière et de la gestion des risques sur les marchés américains et internationaux.

M. Wirth est administrateur de sociétés et l'ancien chef adjoint des finances, contrôleur mondial et chef de la comptabilité de Morgan Stanley. Avant sa carrière de 15 ans auprès de Morgan Stanley, M. Wirth a également été associé directeur national, Pratiques bancaires et financières chez Deloitte & Touche LLP aux États-Unis. Il est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en comptabilité de la St. John's University à Queens, New York, et est comptable professionnel agréé.

Âge : 67 ans

New Vernon (NJ)
É.-U. A.

Indépendant

Nouveau candidat

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit, comptabilité et finances
- Services financiers
- Gestion des risques
- Marchés des capitaux/trésorerie
- Affaires juridiques/réglementaires/de conformité
- Gestion du capital humain
- Leadership/planification stratégique dans une importante et complexe organisation
- Excellence de l'exploitation

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2024		Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)
Nouveau candidat	s.o.	Aucun

Participation						
Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2025	500	Néant	500	38 265 \$	s.o. ⁸⁾	s.o. ⁸⁾

NOMINATION PRÉVUE D'UN FUTUR ADMINISTRATEUR

En raison de circonstances personnelles survenues après l'annonce de la banque le 17 janvier 2025, il est désormais prévu que M. Frank Pearn entre au conseil vers le 25 août 2025. Par conséquent, il ne se présente pas à l'élection à l'assemblée. M. Pearn est un dirigeant du secteur bancaire accompli qui possède une expérience précieuse. Nous sommes très heureux qu'il se soit engagé à se joindre au conseil de TD et nous avons hâte de l'accueillir plus tard cette année. À des fins d'information pour les actionnaires et dans un souci de transparence totale, nous avons inclus la biographie de M. Pearn ci-dessous.



Frank J. Pearn²⁶⁾

M. Pearn est un ancien dirigeant chevronné dans les domaines des services bancaires mondiaux, de la gestion des risques et des services financiers qui possède une connaissance approfondie des questions de gestion des risques et de conformité, y compris la lutte contre le blanchiment d'argent et la cybersécurité.

M. Pearn est administrateur de sociétés et l'ancien responsable mondial de la conformité de JPMorgan Chase & Co, où il était responsable de la gestion des risques de bout en bout des activités de conformité, de conduite et de gestion des risques d'exploitation de l'institution financière à l'échelle internationale. Il a supervisé les programmes de lutte contre le blanchiment d'argent, de gestion des risques liés à la technologie et à la cybersécurité et de conduite sur le marché de la société. M. Pearn a commencé sa carrière au sein de PWC à titre de comptable professionnel agréé. Il est titulaire d'un baccalauréat ès sciences en comptabilité de l'University of Scranton, en Pennsylvanie.

Âge : 63 ans

Garden City (NY)
É.-U. A.

Indépendant

Devant être nommé
vers le 25 août 2025

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

- Audit, comptabilité et finances
- Services financiers
- Gestion des risques
- Leadership/planification stratégique dans une importante et complexe organisation
- Affaires juridiques/réglementaires/de conformité
- Cybersécurité/technologie et sécurité de l'information
- Excellence de l'exploitation

Présence aux réunions du conseil et des comités — Exercice 2024		Membre du conseil d'autres sociétés ouvertes (au cours des cinq dernières années)
s.o.		Aucun

Participation						
Année ¹⁾	Actions ordinaires	UAD	Total des actions ordinaires et des UAD	Valeur totale des actions ordinaires et des UAD ³⁾	Montant au-dessus des EA	Total en tant que multiple des EA ¹⁾
2025	500	Néant	500	38 265 \$	s.o. ⁸⁾	s.o. ⁸⁾

- 1) Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour 2025 sont indiqués en date du 6 février 2025. Les montants des participations en actions ordinaires et en UAD pour 2024 sont indiqués en date du 12 février 2024. La valeur totale des actions et l'excédent de cette valeur par rapport aux EA des administrateurs sont fondés sur le cours de l'action de la banque à la fin de l'année civile qui précède et sont présentés en dollars canadiens. Pour l'exercice 2025 et l'exercice 2024, l'exigence d'actionnariat est de 1 560 000 \$ pour le président du conseil et de 780 000 \$ pour les administrateurs indépendants. M. MacGibbon a été nommé président du conseil le 1^{er} février 2024. Son exigence d'actionnariat pour 2024 est calculée en fonction de l'exigence d'actionnariat pour le président du conseil.
- 2) Le total des UAD pour MM. Antoun et MacGibbon et M^{me} Winston comprend les UAD gagnées à l'égard de fonctions à titre de membre des conseils de TD Group US Holdings LLC (TDGUS), TD Bank US Holding Company (TDBUSH), TD Bank, N.A. et TD Bank USA, N.A. pour 2024 et 2025.
- 3) Pour 2025 et 2024, respectivement, les titres détenus ont été évalués au cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto (TSX) le 31 décembre 2024 (76,53 \$) et le 29 décembre 2023 (85,62 \$).
- 4) Sous réserve de sa réélection, M. Antoun quittera le comité d'audit et sera nommé au comité des ressources humaines avec prise d'effet le 10 avril 2025.
- 5) M. Antoun a été élu au conseil le 18 avril 2024.
- 6) Les candidats aux postes d'administrateurs qui siègent ensemble à d'autres conseils sont MM. Antoun et MacGibbon, qui sont administrateurs de CAE Inc.
- 7) Sous réserve de son élection, M^{me} Arsov sera nommée au comité de redressement et au comité du risque avec prise d'effet le 10 avril 2025.
- 8) Sous réserve de leur élection ou de leur nomination, le cas échéant, M^{me} Arsov, M. Luongo, M^{me} Palladitcheff, M. Wirth et M. Pearn seront assujettis aux EA applicables aux administrateurs et décrites à la rubrique « Exigences d'actionnariat des administrateurs » à la page 33 avec prise d'effet à la date à laquelle ils entrent au conseil. De plus amples détails sur leurs EA seront publiés dans la circulaire de procuration de la direction pour l'exercice 2025.
- 9) Sous réserve de son élection, M^{me} Brant sera nommée présidente du comité de gouvernance avec prise d'effet le 10 avril 2025.
- 10) En raison de son poste, M. Chun, président du Groupe et chef de la direction de la banque, n'est pas considéré comme un administrateur « indépendant » au sens de la politique de la banque et de l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance* des Autorités canadiennes en valeurs mobilières et est une personne physique faisant partie « du même groupe » au sens de la Loi sur les banques.
- 11) Le total des unités d'actions de M. Chun, qui sont assujetties à l'acquisition, comprend des unités d'actions fondées sur la performance (UAP) en date du 6 février 2025. D'autres détails sur les UAP figurent à la page 62.
- 12) Sous réserve de son élection, M. Luongo sera nommé au comité du risque et au comité d'audit avec prise d'effet le 10 avril 2025.
- 13) Sous réserve de sa réélection, M. MacGibbon quittera ses fonctions de président du comité des ressources humaines et de président du comité de gouvernance avec prise d'effet le 10 avril 2025.
- 14) M. MacGibbon a quitté le comité d'audit le 1^{er} décembre 2023.
- 15) Sous réserve de sa réélection, M. MacIntyre sera nommé au comité de gouvernance et président du comité des ressources humaines avec prise d'effet le 10 avril 2025.
- 16) M. MacIntyre était administrateur de 2180811 Ontario Limited (« 218 »), unique commandité de RHB Group LP (« RHB »). Le 17 janvier 2017, RHB et 218 ont été réputées avoir produit une cession en faillite en vertu de la *Loi sur la faillite et l'insolvabilité*. RHB et 218 étaient détenues majoritairement par Birch Hill Equity Partners, où M. MacIntyre est associé émérite.
- 17) Sous réserve de sa réélection, M. Martell quittera le comité d'audit et sera nommé au comité de gouvernance et président du comité du risque avec prise d'effet le 10 avril 2025.
- 18) Au sens de l'Item 407(d)(5)(ii) du Regulation S-K, promulgué par la SEC.
- 19) Sous réserve de son élection, M^{me} Palladitcheff sera nommée au comité d'audit et au comité des ressources humaines avec prise d'effet le 10 avril 2025.
- 20) Sous réserve de sa réélection, M^{me} Rowe sera nommée au comité de gouvernance et présidente du comité de redressement avec prise d'effet le 10 avril 2025.
- 21) M^{me} Tower a été nommée présidente du comité d'audit le 1^{er} décembre 2023.
- 22) M^{me} Tower a été nommée au comité de gouvernance le 1^{er} décembre 2023.
- 23) Sous réserve de son élection, M. Virmani sera nommé au comité des ressources humaines avec prise d'effet le 10 avril 2025.
- 24) Pour l'exercice 2025, les exigences d'EA sont en dollars américains pour les administrateurs dont la résidence principale est aux États-Unis. Le montant en dollars américains a été converti en dollars canadiens au moyen du cours de clôture US/CA utilisé par la Banque du Canada de 1,00 \$ US = 1,4389 \$ CA le 31 décembre 2024 pour 2025.
- 25) Sous réserve de son élection, M. Wirth sera nommé au comité d'audit et au comité de gouvernance avec prise d'effet le 10 avril 2025.
- 26) M. Pearn devrait être nommé au conseil avec prise d'effet vers le 25 août 2025 et sera nommé au comité des ressources humaine et au comité de redressement à ce moment. Son mandat expirerait alors à la fin de la prochaine assemblée annuelle de la banque, en même temps que celui de chacun des autres administrateurs qui sont élus à l'assemblée et qui se présentent à la réélection à l'assemblée annuelle des actionnaires 2026 de la banque.

Principaux secteurs de compétences/d'expérience

Tous les administrateurs de la banque possèdent une vaste expérience et une grande expertise qu'ils ont acquises en exerçant des postes de direction dans de grandes entreprises et ils possèdent une grande expertise en leadership de direction et en gouvernance. Grâce à une démarche ciblée de renouvellement du conseil, la banque a proposé cinq nouveaux administrateurs indépendants ayant une expertise dans les domaines des services bancaires mondiaux, de la gouvernance, de la gestion des risques et de la conformité à la réglementation pour se joindre au conseil. Quatre de ces personnes sont présentées comme candidats à l'élection par nos actionnaires à l'assemblée. La cinquième personne, M. Frank Pearn, n'est pas présentée comme candidat à l'élection à l'assemblée en raison d'un changement dans sa situation personnelle survenu après l'annonce de la banque le 17 janvier 2025. La banque prévoit plutôt le nommer administrateur du conseil vers le 25 août 2025. Ils rejoignent sept membres indépendants du conseil qui sont entrés au conseil au cours des trois dernières années, afin de renforcer l'expertise du conseil. Le tableau ci-dessous présente les « principaux secteurs de compétences/d'expérience » pour chaque candidat à un poste d'administrateur indépendant sur une base consolidée, et une description de chaque catégorie de compétences/d'expérience est incluse dans le tableau. Chacun des principaux secteurs d'expérience dans la grille de compétences a été examiné et élargi par le conseil en janvier 2025.

	Ana Arsov	Ayman Antoun	Cherie L. Brant	Elio R. Luongo	Alan N. MacGibbon	John B. MacIntyre	Keith G. Martell	Nathalie M. Palladitcheff	S. Jane Rowe	Nancy G. Tower	Ajay K. Virmani	Mary A. Winston	Paul C. Wirth
Principaux secteurs d'expérience													
Audit, comptabilité et finances : expérience dans l'établissement, l'audit, l'analyse ou l'évaluation d'états financiers qui présentent des questions dont l'étendue et le niveau de complexité sont généralement semblables à ceux des questions qui devraient raisonnablement être soulevées par les états financiers de la banque; connaissance des contrôles financiers/comptables, de la comptabilité financière et de la présentation de l'information financière	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
Marchés des capitaux/trésorerie : expérience des marchés des capitaux, des marchés financiers internationaux, des services bancaires d'investissement et/ou des fusions et acquisitions à un poste de haute direction au sein d'un émetteur, d'une banque ou d'un autre intervenant du marché.	✓					✓			✓	✓		✓	✓
Questions d'ordre environnemental et de durabilité sociale : compréhension des principales pratiques en matière de responsabilité d'entreprise et de durabilité, y compris les mesures de la performance environnementale (y compris les mesures liées au climat) et sociale.	✓		✓		✓			✓	✓			✓	
Leadership/planification stratégique dans une importante et complexe organisation : expérience à titre de haut dirigeant (membre de la haute direction et/ou du conseil) d'une grande société ouverte ou d'une autre importante et complexe organisation; et/ou autre expérience de haute direction dans l'élaboration ou la conduite d'une orientation stratégique.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Services financiers : expérience de haute direction ou autre expérience comparable auprès d'une grande institution financière ou dans le secteur des services financiers, y compris des banques d'investissement et des sociétés d'assurance.	✓					✓	✓		✓				✓
Affaires gouvernementales/publiques : expérience de haute direction dans le domaine des politiques gouvernementales et publiques au Canada et/ou à l'étranger ou compréhension de ces politiques.		✓	✓				✓						
Affaires juridiques/réglementaires/de conformité : expérience de haute direction dans la gestion et/ou la supervision des affaires juridiques, de conformité et/ou réglementaires dans un secteur des services financiers ou dans un autre contexte réglementaire complexe.	✓	✓	✓	✓			✓		✓	✓		✓	✓
Commercialisation/consommation/activités numériques/données : expérience de haute direction en commercialisation et/ou en activités numériques ou gestion de données, avec un accent sur le service à la clientèle, les connaissances et les préférences dans le domaine de la vente au détail, et connaissance de ces domaines.		✓									✓		
Excellence de l'exploitation : expérience de haute direction ou autre expérience comparable dans l'élaboration et la mise en œuvre de l'efficacité de l'exploitation à court et à long terme dans un vaste contexte complexe.		✓		✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓
Gestion des risques : expérience de haute direction pour ce qui est de cerner, d'évaluer et de gérer efficacement les risques financiers et non financiers, y compris les risques actuels et émergents auxquels la banque peut être exposée, et les systèmes et contrôles utilisés pour cerner, mesurer, surveiller, déclarer et atténuer les risques.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓
Gestion du capital humain : expérience de haute direction en ressources humaines, en perfectionnement du leadership, en culture en milieu de travail, en gestion des compétences et de la relève, en rémunération et en gestion des risques.	✓	✓			✓	✓				✓	✓	✓	✓
Cybersécurité, technologie et sécurité de l'information : expérience de haute direction en matière de technologie, de gestion des données et d'innovation, y compris la gestion de projets de technologie et leurs incidences connexes sur la stratégie d'une importante et complexe organisation et/ou la compréhension des questions relatives à la protection des systèmes et appareils technologiques (y compris la cybersécurité) et la collecte, l'utilisation et la protection des données.		✓								✓			

En outre, M. Pearn est un dirigeant du secteur bancaire accompli qui possède une expérience précieuse; il devrait être nommé au conseil avec prise d'effet vers le 25 août 2025. M. Pearn devrait être nommé au comité des ressources humaines et au comité de redressement à ce moment. À des fins d'information pour les actionnaires, M. Pearn possède les compétences et l'expérience suivantes : audit, comptabilité et finances; leadership/planification stratégique dans une importante et complexe organisation; services financiers; affaires juridiques/réglementaires/de conformité; excellence de l'exploitation; gestion des risques; et cybersécurité/technologie et sécurité de l'information.

Présences aux réunions du conseil ou de comités

Au cours de la période de 12 mois terminée le 31 octobre 2024, le conseil a tenu neuf réunions régulières et sept réunions spéciales. Les réunions spéciales sont convoquées suivant un délai plus court que les réunions régulières, lesquelles sont fixées un an ou plus à l'avance. De plus, des séances de mise à jour peuvent être organisées entre les réunions pour permettre à la direction de tenir les administrateurs au courant des faits nouveaux importants en ce qui concerne le rôle de surveillance du conseil. Les administrateurs assistent également de temps à autre à des réunions d'autres comités sur invitation. Les administrateurs de la banque ont collectivement assisté à 97 % de toutes les réunions du conseil et des comités applicables au cours de l'exercice 2024. Tous les candidats aux postes d'administrateurs ont assisté à au moins 85 % des réunions pertinentes du conseil et des comités pour l'exercice 2024. La présence aux réunions du conseil et des comités applicables de chaque administrateur pour l'exercice 2024 est présentée dans chaque « Profil des candidats aux postes d'administrateurs » de la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire.

Le tableau ci-dessous indique la présence aux réunions du conseil et des comités au cours de l'exercice 2024 des administrateurs qui ne se présentent pas à l'élection à l'assemblée.

	Réunions	Présence
Amy W. Brinkley		
Conseil	16 sur 16	100 %
Comité de gouvernance	8 sur 8	100 %
Comité des ressources humaines	9 sur 9	100 %
Comité du risque	10 sur 10	100 %
Colleen A. Goggins		
Conseil	15 sur 16	94 %
Comité du risque	8 sur 10	80 %
Brian C. Ferguson		
Conseil	15 sur 16	94 %
Comité d'audit	10 sur 10	100 %
Karen E. Maidment		
Conseil	16 sur 16	100 %
Comité de gouvernance	4 sur 4	100 %
Comité des ressources humaines	9 sur 9	100 %
Comité du risque	10 sur 10	100 %
Bharat Masrani		
Conseil	16 sur 16	100 %
Claude Mongeau		
Conseil	15 sur 16	94 %
Comité des ressources humaines	9 sur 9	100 %
Comité de gouvernance	3 sur 4	75 %

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

La rémunération des administrateurs est structurée de manière à ce que les administrateurs soient rémunérés pour le temps et les efforts qu'ils consacrent à la supervision d'une gestion efficace de la banque et à ce que les intérêts des administrateurs se rapprochent de ceux des actionnaires. Tous les administrateurs de la banque consacrent énormément de temps à leurs fonctions, compte tenu de la taille et de l'importance de la banque et de la complexité et de la surveillance et de l'examen réglementaires de plus en plus étroits des activités de la banque. La banque promeut une structure de rémunération des administrateurs simple et facile à comprendre, conçue pour attirer et retenir en fonction des administrateurs possédant les compétences et les capacités nécessaires. Les administrateurs sont rémunérés annuellement compte tenu de tous les aspects de leur charge de travail et responsabilités en tant qu'administrateurs de la banque.

Le comité de gouvernance du conseil est chargé d'examiner tous les aspects de la rémunération des administrateurs et de veiller ainsi à ce que la rémunération des administrateurs corresponde toujours à la rémunération versée sur le marché. Le conseil établit la forme et le montant de la rémunération des administrateurs d'après la recommandation du comité de gouvernance.

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le tableau suivant présente sommairement les différents éléments de la rémunération des administrateurs pour les administrateurs non membres de la direction pour l'exercice 2024. M. Masrani n'était pas rémunéré pour ses fonctions d'administrateur du fait qu'il était rémunéré en sa qualité de président du Groupe et chef de la direction.

Rémunération en espèces annuelle	2024
Président du conseil ¹⁾	260 000 \$
Autres administrateurs ²⁾	130 000 \$
Attributions fondées sur des titres de capitaux propres ³⁾	
Président du conseil	260 000 \$
Autres administrateurs	130 000 \$
Rémunération supplémentaire par comité	
Président d'un comité du conseil ⁴⁾	57 500 \$
Honoraires supplémentaires par comité ⁵⁾	17 500 \$
Honoraires pour réunions spéciales du conseil ou de comités ⁶⁾	1 500 \$

1) Ne touche aucuns honoraires pour des réunions spéciales ou des réunions de comité.

2) Comprend la rémunération versée pour des fonctions de membre de comité.

3) Sous réserve de l'approbation du conseil, les administrateurs peuvent recevoir une attribution fondée sur des titres de capitaux propres versée sous forme d'UAD.

4) Au moins la moitié de la rémunération de président de comité est versée en UAD.

5) S'applique aux administrateurs qui siègent à plus d'un comité. Les présidents de comité ne touchent aucuns honoraires supplémentaires en tant que membres du comité de gouvernance.

6) Pour la participation à chaque réunion spéciale (c.-à-d. non prévue) au-delà de cinq réunions spéciales du conseil ou d'un comité au total au cours de l'exercice.

En plus de la rémunération décrite ci-dessus, certains administrateurs ont droit aux indemnités annuelles suivantes au titre du temps de déplacement pour assister aux réunions du conseil et de comités, qui ont généralement lieu au siège social de la banque à Toronto : 10 000 \$ pour les administrateurs dont la résidence principale est au Québec, 20 000 \$ pour les administrateurs dont la résidence principale est à l'extérieur de l'Ontario ou du Québec et 15 000 \$ supplémentaires pour l'administrateur dont l'aéroport à proximité de sa résidence principale n'offre pas de vols directs.

En tant que membres du comité d'audit des filiales des institutions financières et filiales d'assurance sous réglementation fédérale canadiennes de la banque, le président du comité d'audit touche des honoraires supplémentaires annuels de 5 000 \$ et les autres membres du comité d'audit des honoraires supplémentaires annuels de 2 500 \$.

En vertu du plan d'actionnariat à l'intention des administrateurs externes de la banque, un administrateur externe peut choisir de recevoir la totalité ou une partie de sa rémunération en espèces annuelle, en espèces, en actions ordinaires ou en UAD, rémunération versée dans tous les cas trimestriellement. Les actions ordinaires sont évaluées d'après un coût moyen par action ordinaire à la TSX à la date de l'acquisition. Les UAD sont des unités d'actions fictives qui suivent le cours des actions ordinaires, auxquelles s'ajoutent des

UAD supplémentaires lorsque des dividendes sont versés sur les actions ordinaires et elles ne comportent aucun droit de vote. Les UAD sont évaluées d'après le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'achat ou la date d'attribution. Les UAD deviennent immédiatement acquises et peuvent être rachetées au comptant après que l'administrateur cesse d'occuper ses fonctions au sein du conseil.

La banque n'émet pas d'options d'achat d'actions dans le cadre de la rémunération des administrateurs.

Après un examen de la rémunération des administrateurs en 2024, le comité de gouvernance a recommandé, et le conseil a approuvé, une modification des mécanismes de rémunération des administrateurs pour l'exercice 2025. Les administrateurs dont la résidence principale est aux États-Unis recevront leur rémunération des administrateurs en dollars américains et leurs EA seront fondées sur le dollar américain. Cette modification vise à attirer et à maintenir en fonction des administrateurs américains possédant l'expérience et les compétences nécessaires pour contribuer à la mise en œuvre de la stratégie de la banque. La majorité des administrateurs de la banque doivent être, et sont, des résidents canadiens en vertu de la Loi sur les banques, et ils continueront de recevoir leur rémunération des administrateurs en dollars canadiens. La dernière modification apportée à la rémunération des administrateurs remonte à l'exercice 2023.

TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Le tableau ci-dessous résume la rémunération versée aux administrateurs externes pour l'exercice 2024.

Nom ¹⁾	Honoraires gagnés					Total des honoraires annuels ³⁾	Attributions fondées sur des actions ⁴⁾⁵⁾		Autre rémunération ⁶⁾	Total ⁷⁾
	Rémunération annuelle en espèces (\$)	Honoraires supplémentaires par comité (\$)	Réunions spéciales ²⁾ (\$)	Président de comité de (\$)	Allocation de déplacement (\$)		(\$)	(\$)		
Ayman Antoun ⁸⁾⁹⁾	75 834	10 209	1 500	—	—	87 543	205 834	378 192	671 569	
Cherie L. Brant	130 000	—	—	—	—	130 000	130 000	—	260 000	
Amy W. Brinkley ⁹⁾¹⁰⁾	130 000	17 500	9 000	57 500	20 000	234 000	92 001	600 790	926 791	
Brian C. Ferguson ¹⁰⁾	130 000	—	5 500	—	20 000	155 500	65 000	—	220 500	
Colleen A. Goggins ¹⁰⁾¹¹⁾	130 000	—	1 500	—	20 000	151 500	92 001	167 175	410 676	
David E. Kepler ¹²⁾	65 000	8 750	—	—	10 000	83 750	—	—	83 750	
Brian M. Levitt ¹²⁾	97 500	—	—	—	—	97 500	—	—	97 500	
Alan N. MacGibbon ⁹⁾	227 500	4 375	—	4 792	—	236 667	260 000	490 707	987 374	
John B. MacIntyre	130 000	—	3 000	—	—	133 000	130 000	—	263 000	
Karen E. Maidment ¹⁰⁾¹³⁾	130 000	17 500	7 500	28 750	—	183 750	65 000	27 594	276 344	
Keith G. Martell	130 000	17 500	7 000	—	20 000	174 500	130 000	—	304 500	
Claude Mongeau ¹⁰⁾	130 000	—	6 000	28 750	10 000	174 750	65 000	—	239 750	
S. Jane Rowe	130 000	—	5 500	—	—	135 500	130 000	—	265 500	
Nancy G. Tower	130 000	17 500	11 000	52 708	20 000	231 208	130 000	—	361 208	
Ajay K. Virmani	130 000	—	1 500	—	—	131 500	130 000	—	261 500	
Mary A. Winston ⁹⁾	130 000	—	5 500	—	20 000	155 500	184 002	486 118	825 620	

- 1) La rémunération versée à M. Masrani, en sa qualité de président du Groupe et chef de la direction, pour l'exercice 2024, est plus amplement décrite dans le « Tableau sommaire de la rémunération » à la page 75 de la présente circulaire. M. Masrani ne figure pas dans ce tableau parce qu'il était administrateur membre de la direction après avoir été nommé président du Groupe et chef de la direction de la banque au cours de l'exercice 2015. M. Masrani n'a pas été rémunéré en sa qualité d'administrateur de la banque ou d'administrateur de filiales de la banque (TD Group US Holdings LLC, TD Bank US Holding Company, TD Bank, N.A. et TD Bank USA, N.A.).
- 2) Les montants indiqués dans la colonne « Réunions spéciales » représentent la rémunération versée pour les réunions spéciales du conseil et des comités ainsi que la rémunération versée aux membres du comité d'audit pour agir en tant que membres des comités des filiales des institutions financières et filiales d'assurance sous réglementation fédérale canadiennes de la banque.
- 3) Les montants indiqués dans la colonne « Total des honoraires annuels » ont été reçus entièrement sous forme d'UAD ou d'actions ordinaires, plutôt qu'en espèces, exception faite de ce qui est indiqué dans le tableau ci-après :

Nom	Rémunération annuelle	Rémunération de président de comité	Autres honoraires annuels
Cherie L. Brant	40 % en espèces	—	—
Amy W. Brinkley	100 % en espèces	50 % en espèces	100 % en espèces
David E. Kepler	100 % en espèces	—	100 % en espèces
Karen E. Maidment	100 % en espèces	50 % en espèces	100 % en espèces
Keith G. Martell	40 % en espèces	—	40 % en espèces
Mary A. Winston	40 % en espèces	—	—

- 4) Les UAD attribuées le 12 décembre 2024 visent la période du 1^{er} novembre 2024 au 31 octobre 2025. La juste valeur à la date d'attribution est calculée d'après le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution. Les attributions d'UAD présentées sont les plus récentes attributions approuvées. La banque n'émet pas d'option d'achat d'actions dans le cadre de la rémunération des administrateurs. Les administrateurs peuvent choisir de recevoir une tranche de leur rémunération sous forme d'UAD, qui sont des unités théoriques seulement et qui sont réglées en espèces après que l'administrateur cesse d'occuper ses fonctions au sein du conseil. Des renseignements sur les UAD attribuées le 12 décembre 2023 figurent dans la circulaire de procuration de la direction 2024.
- 5) À compter de l'exercice 2025, les administrateurs dont la résidence principale est aux États-Unis recevront leur rémunération des administrateurs en dollars américains. Le cours du change utilisé pour la conversion des attributions fondées sur des titres de capitaux propres annuelles en dollars canadiens était le cours de clôture US/CA de la Banque du Canada le jour de Bourse précédent à la date à laquelle les attributions ont été faites (1,4154 \$ CA = 1,00 \$ US).
- 6) Le montant indiqué dans la colonne « Autre rémunération » représente la rémunération pour des services rendus à titre de membre du conseil de certaines filiales de la banque. Les administrateurs de TD Group US Holdings LLC ont reçu des honoraires annuels de 70 000 \$ au cours de l'exercice 2024. Les mécanismes de rémunération des administrateurs de TD Bank US Holding Company, de TD Bank, N.A. et de TD Bank USA, N.A., comprenaient les montants suivants en 2024, le cas échéant : une rémunération annuelle en espèces de 97 500 \$ US; une attribution fondée sur des titres de capitaux propres annuelle de 110 000 \$ US attribuée le 12 décembre 2024; une rémunération supplémentaire de 12 500 \$ US à titre de membre de comité siégeant à deux comités; une rémunération de 42 000 \$ US à titre de président du comité du risque et du comité d'audit; une rémunération de 100 000 \$ US à titre de président par intérim du comité de conformité à la *Bank Secrecy Act* (BSA) / LCBA et de 50 000 \$ US à titre de membre du comité; et des honoraires pour réunions spéciales de 1 500 \$ US par réunion après cinq réunions spéciales ou huit réunions de quelque comité. Le cours du change utilisé pour convertir la rémunération en dollars américains, à l'exception de l'attribution fondée sur des titres de capitaux propres annuelle, en dollars canadiens était le cours du change de clôture moyen à la fin du mois du dollar US par rapport au dollar CA pour l'exercice de WM/Reuters (1,3590 \$ CA = 1,00 \$ US). Le cours du change utilisé pour la conversion des attributions fondées sur des titres de capitaux propres annuelles en dollars canadiens était le cours de clôture US/CA de la Banque du Canada le jour de Bourse précédent à la date à laquelle les attributions ont été faites (1,4154 \$ CA = 1,00 \$ US).
- 7) La rémunération totale des administrateurs versée au cours de l'exercice 2024, qui se compose des montants indiqués dans la colonne « Total des honoraires annuels » et des titres de capitaux propres attribués le 12 décembre 2023 ou, dans le cas de M. Antoun, le 28 mai 2024, était de 4 522 002 \$.
- 8) M. Antoun a été élu au conseil le 18 avril 2024 et ses honoraires annuels ont donc été calculés au prorata. M. Antoun a reçu une attribution fondée sur des titres de capitaux propres de 75 834 \$ le 28 mai 2024 à l'égard de l'exercice 2024 et une attribution fondée sur des titres de capitaux propres de 130 000 \$ le 12 décembre 2024 à l'égard de l'exercice 2025.
- 9) Le montant indiqué dans la colonne « Autre rémunération » représente la rémunération versée à M. Antoun, M^{me} Brinkley, M. MacGibbon et M^{me} Winston pour leurs fonctions de membres du conseil des filiales suivantes de la banque : TD Group US Holdings LLC, TD Bank US Holding Company, TD Bank, N.A. et TD Bank USA, N.A.
- 10) M^{me} Brinkley, M. Ferguson, M^{me} Goggins, M^{me} Maidment et M. Mongeau ne se porteront pas candidats à la réélection à l'assemblée annuelle et leur leurs attributions fondées sur des titres de capitaux propres ont donc été calculées au prorata.
- 11) Le montant indiqué dans la colonne « Autre rémunération » représente la rémunération versée à M^{me} Goggins pour ses fonctions de membre du conseil des filiales suivantes de la banque : TD Bank US Holding Company, TD Bank, N.A. et TD Bank USA, N.A.
- 12) MM. Kepler et Levitt ne se sont pas portés candidats à la réélection à l'assemblée annuelle qui a eu lieu le 18 avril 2024 et leur rémunération annuelle a donc été calculée au prorata.
- 13) Le montant indiqué dans la colonne « Autre rémunération » représente la rémunération versée à M^{me} Maidment pour des services rendus à titre de membre du conseil de la filiale de la banque, TD Group US Holdings LLC, et des fonctions connexes, y compris la participation à certaines réunions du conseil d'administration et du comité du risque de TD Bank US Holding Company.

EXIGENCES D'ACTIONNARIAT DES ADMINISTRATEURS

Selon les EA des administrateurs de la banque, les administrateurs externes devraient acquérir des actions ordinaires dont la valeur équivaut à au moins six fois leur rémunération annuelle en espèces. Les UAD sont considérées comme l'équivalent d'actions ordinaires aux fins des EA des administrateurs.

Les administrateurs disposent de cinq ans à compter de la date de leur première élection ou leur nomination pour remplir leurs EA. Au moins 60 % des honoraires annuels (compte non tenu des attributions de titres de capitaux propres) payables à un administrateur doivent être reçus sous forme d'UAD ou d'actions ordinaires jusqu'à ce que les EA aient été atteintes. Les administrateurs qui sont aussi des membres de la direction de la banque sont visés par des exigences supérieures distinctes décrites à la rubrique « Information complémentaire » de la présente circulaire.

Les EA actuelles visant les administrateurs externes sont les suivantes :

- **Président du conseil** : 6 × rémunération annuelle en espèces (6 × 260 000 \$ = 1 560 000 \$)
- **Autres administrateurs** : 6 × rémunération annuelle en espèces (6 × 130 000 \$ = 780 000 \$)

Chacun des administrateurs externes actuels de la banque respecte les EA. La participation de chaque administrateur est indiquée à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire.

DURABILITÉ ET RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE CHEZ TD

La banque fait régulièrement rapport de ses objectifs et de sa performance dans un certain nombre de domaines à ses différentes parties prenantes. Le rapport annuel met l'accent sur la performance financière. Le rapport sur la durabilité met l'accent sur les sujets d'ordre environnemental, social et de gouvernance (ESG) qui sont importants pour TD en raison des risques et/ou des occasions qu'ils représentent pour la banque, nos clients, nos collectivités ou nos collègues, et correspond aux normes et aux cadres du secteur. Les bulletins sur La promesse TD Prêts à agir portent sur un certain nombre d'activités de philanthropie de la banque et d'autres formes de soutien aux collectivités en 2024. Ces rapports et bulletins peuvent être consultés sur le site Web de la banque à l'adresse www.td.com/francais. Les grandes lignes des activités visées par ces rapports, sauf le rapport annuel, sont présentées ci-dessous.

La démarche de TD envers la durabilité est guidée par la volonté de la banque d'enrichir la vie de ses clients, collègues et collectivités. Pour la banque, le fait de progresser en matière d'enjeux ESG n'est pas seulement un risque à gérer, c'est aussi une importante occasion de croissance.

S'appuyer sur un solide rendement lié à la durabilité depuis une décennie

- **2014** — TD est la première banque commerciale canadienne à émettre des **obligations vertes (500 M\$)**. TD Assurance signe les **Principes pour une assurance responsable des Nations Unies**.
- **2017** — TD annonce une cible de 100 G\$ d'ici 2030 sous forme de prêts, de financements, de services de gestion des actifs et d'autres programmes pour favoriser la **transition vers une économie à faibles émissions de carbone**.
- **2018** — Lancement de **La promesse TD Prêts à agir** visant des dons aux collectivités de 1 G\$ d'ici 2030 correspondant à douze objectifs de développement durable des Nations Unies.
- **2020** — TD annonce un **plan d'action sur les changements climatiques**, qui inclut une cible à atteindre de zéro émission nette de gaz à effet de serre (GES) d'ici 2050 conformément à l'Accord de Paris et un **groupe Solutions ESG de Valeurs Mobilières TD**.
- **2021** — TD annonce une cible intermédiaire de réduction absolue de 25 % des émissions de GES liées à son exploitation (**émissions de GES de portée 1 et 2**) d'ici 2025, par rapport à l'année de référence 2019.
- **2022** — La banque annonce des cibles provisoires pour 2030 pour ses **émissions financées de portée 3** pour les secteurs de l'énergie et de la production d'électricité.
- **2023** — TD annonce son cadre social, **Parcours vers l'inclusion économique de la TD**, ainsi qu'une **cible en matière de finance durable et de décarbonisation de 500 G\$ d'ici 2030** pour soutenir les principales activités environnementales, de décarbonisation et sociales. La banque fixe des cibles provisoires pour 2030 pour ses **émissions financées de portée 3** pour les secteurs de la **construction automobile et de l'aviation**.
- **2024** — TD dépasse son objectif d'engagement des clients pour les secteurs de l'énergie et de la production d'électricité et étend son objectif à deux autres secteurs (construction automobile et aviation). La banque présente de nouvelles cibles pour son cadre social et annonce un plan de rayonnement local de trois ans qui prévoit un montant estimatif de 20 milliards de dollars américains pour soutenir les activités de prêt, de philanthropie, d'accès bancaire, entre autres, au profit de collectivités diversifiées et défavorisées aux États-Unis.

Faits saillants du rendement lié à la durabilité cette année

TD produira son rapport sur la durabilité 2024 en mars 2025 et celui-ci comportera des renseignements sur sa stratégie et son rendement lié à la durabilité. Les faits saillants du rendement lié à la durabilité de TD sont résumés ci-après.

Finance durable

- En bonne voie pour atteindre la cible en matière de finance durable et de décarbonisation de la banque.
- Émission en décembre 2023 d'une obligation verte de trois ans de 500 millions de dollars américains menée par un syndicat de preneurs fermes comprenant des entreprises appartenant à des personnes issues des minorités, à des femmes et à des anciens combattants. Il s'agit de la cinquième obligation de la banque sur le thème de la durabilité.

Environnement

- Dans le rapport sur la durabilité 2024 à venir, divulgation de résultats sur l'empreinte et les cibles de la banque pour ses émissions de portée 1 et 2 et les émissions financées de portée 3 attribuées à TD.
- Atteinte de l'objectif de la banque visant à discuter avec les clients, ayant discuté avec les clients qui émettent plus de 75 % des émissions financées attribuées à TD dans les secteurs de l'énergie et de la production d'électricité et dans les éléments combinés de la construction automobile et de l'aviation du secteur du transport.

- Lancement d'un programme de transition de l'entreprise, qui vise à guider TD dans la mise en œuvre et l'évolution de ses pratiques commerciales conformément à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone.

Société

- Dans le rapport sur la durabilité 2024 à venir, divulgation des progrès réalisés par rapport aux trois piliers de son cadre social, Parcours vers l'inclusion économique de la TD.
- Nous avons accueilli les première et deuxième cohortes de bénéficiaires de la bourse d'études TD pour les peuples autochtones, qui est administrée par AFOA Canada¹.
- Organisation du premier sommet sur le logement à la Howard University à Washington, D.C. en avril 2024 pour discuter de la crise actuelle du logement abordable et des besoins communs, des défis et des solutions viables et concertées.

Gouvernance en matière de durabilité

- Début de la transition de la déclaration volontaire à la déclaration réglementaire aux termes de ligne directrice B-15, Gestion des risques climatiques (ligne directrice B-15), établissement d'une structure de gouvernance interne pour superviser les progrès réalisés par TD en matière de conformité à la ligne directrice B-15 et participation à un exercice normalisé d'analyse de scénarios climatiques du BSIF.
- Mise à jour de la politique visant à préciser le processus de contrôle préalable à suivre lorsque des considérations relatives au consentement libre, préalable et éclairé surviennent et formation dispensée dans tous les secteurs d'activité pertinents afin de mieux faire connaître l'importance des considérations relatives au consentement libre, préalable et éclairé et les changements apportés à la politique de TD.
- Prix de la « meilleure stratégie d'entreprise en matière de durabilité : banque » aux ESG Investing Awards de 2024.

Engagement du conseil en matière de durabilité, de gouvernance et autres questions

La banque reconnaît l'importance de la collaboration entre les administrateurs et les actionnaires et les parties prenantes en matière de gouvernance sur des questions essentielles au mandat du conseil et elle s'efforce d'avoir avec les actionnaires, les parties prenantes et les autres parties intéressées des communications proactives, franches et pertinentes. En 2024, les administrateurs ont tenu plus de 50 rencontres avec les investisseurs et d'autres parties prenantes clés, dont plus de 30 avec des actionnaires institutionnels afin de recevoir les commentaires sur certaines questions, notamment la durabilité, la LCBA, la gouvernance et la rémunération. Ces rencontres comprenaient 25 réunions tenues par le président du conseil et le président du CRH avec des actionnaires institutionnels sur des questions de durabilité et 23 réunions tenues par le président du conseil et d'autres administrateurs avec des investisseurs institutionnels et d'autres parties prenantes afin de discuter des mesures de redressement liées à la LCBA au cours des deux derniers mois civils de 2024. Dans le cadre de ces rencontres avec les actionnaires et les autres parties prenantes, les administrateurs ont reçu des commentaires et des points de vue sur des sujets comme les mesures de redressement liées à la LCBA, le renouvellement du conseil, la rémunération de la haute direction et la transition du chef de la direction. Le 17 janvier 2025, la banque a publié un communiqué de presse abordant ces sujets et a ensuite demandé des commentaires aux actionnaires. La réponse a été largement positive, les actionnaires étant satisfaits du renouvellement du conseil, de la rémunération de la haute direction et de la responsabilisation, ainsi que du devancement de la transition du chef de la direction. Des renseignements supplémentaires sur la façon dont la banque a pris des mesures rigoureuses dans chacun de ces domaines sont inclus dans la circulaire. Par exemple, pour obtenir des renseignements sur les mesures exhaustives que TD a prises pour soutenir les mesures de redressement liées à la LCBA, il y a lieu de se reporter au Rapport du conseil d'administration à compter de la page 141; pour obtenir des renseignements sur le renouvellement du conseil, voir la section Candidats aux postes d'administrateurs à compter de la page 16; pour obtenir des renseignements sur la responsabilisation des dirigeants au moyen de mesures de rémunération et sur la transition devancée du chef de la direction, voir la Lettre du comité des ressources humaines aux actionnaires à compter de la page 40 de la circulaire. Le président du conseil et les administrateurs continuent de collaborer avec les investisseurs institutionnels à cet égard. Le tableau ci-dessous et le rapport sur la durabilité de la banque donnent des précisions supplémentaires sur l'engagement du conseil en matière de durabilité.

¹ Pour de plus amples renseignements sur ce programme, il y a lieu de se reporter aux sites Web de la bourse d'études TD pour les peuples autochtones ou d'AFOA Canada.

	Sommaire des responsabilités en matière de durabilité	Exemples d'engagements en 2024 ¹⁾
Conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> • Approuve la stratégie et les objectifs d'entreprise de TD et supervise l'adoption, la mise en œuvre et la surveillance de la performance, y compris à l'égard de la responsabilité d'entreprise de TD ainsi que de la stratégie et des objectifs en matière de durabilité • Approuve l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de TD et examine le profil de risque et la performance de la banque, y compris les risques environnementaux et sociaux • Supervise la culture de gestion des risques de TD ainsi que la recherche et la surveillance des principaux risques et des risques émergents touchant TD ainsi que la gestion de ces risques conformément à l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de TD et son cadre de gestion des risques d'entreprise, y compris le risque environnemental et social • Supervise l'établissement de la culture d'intégrité et de conformité de TD au moyen de son Code de conduite et d'éthique professionnelle, son cadre de mise en œuvre de la culture, sa politique de gestion du risque lié à la conduite, sa politique de signalement des préoccupations en matière de conduite et d'éthique et sa politique de lutte contre le trafic d'influence et la corruption • Examine et approuve les engagements de la banque en matière de durabilité <p>Pour de plus amples renseignements, il y a lieu de se reporter à la charte du conseil d'administration de TD.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recevoir des mises à jour régulières sur le tableau de pointage sur les risques d'entreprise de TD, et en discuter, y compris le risque environnemental et social et les risques liés à la LCBA • Examiner les progrès réalisés dans le cadre des stratégies, priorités et programmes ESG de la banque, y compris le modèle opérationnel cible sur le climat de TD, le Parcours vers l'inclusion économique de la TD et le plan d'action sur les changements climatiques de TD et ses éléments, y compris les mesures et les cibles • Approuver le plan intégré de l'exercice 2025 comprenant des mesures de durabilité • Recevoir et examiner des mises à jour sur les cibles relatives aux émissions financées de la banque et sur la présentation de l'information s'y rapportant • Approuver le rapport de la TD sur l'esclavage moderne et la traite des personnes • Recevoir des rapports des présidents de comité après chaque réunion de comité concernant les activités des comités y compris celles décrites ci-après, et en discuter
Comité de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> • Surveille et supervise la conformité de TD à son objet et à sa stratégie, sa performance et sa communication de l'information en matière de responsabilité d'entreprise et sur les questions d'ordre environnemental et social, y compris : <ul style="list-style-type: none"> – se tient au courant des tendances, des pratiques exemplaires et des normes à l'échelle internationale en ce qui trait à la communication de l'information sur les questions ESG, notamment les questions liées aux changements climatiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Recevoir des mises à jour sur la stratégie, la présentation de l'information et le rendement en matière de durabilité, et en discuter • Recevoir et examiner des mises à jour sur les objectifs du cadre social d'entreprise, la cible en matière de finance durable et de décarbonisation, les émissions financées, et sur l'information s'y rapportant • Recevoir et examiner un rapport sur le contrôle de la conformité à l'égard du Code de conduite et d'éthique professionnelle de la banque • Surveiller les risques et les occasions

1) Pour de plus amples renseignements sur l'engagement du conseil en matière de durabilité, il a lieu de se reporter au rapport sur la durabilité de TD.

	Sommaire des responsabilités en matière de durabilité	Exemples d'engagements en 2024 ¹⁾
	<ul style="list-style-type: none"> – donne des mises à jour au conseil sur les questions ESG – examine le rapport de la TD sur l'esclavage moderne et la traite des personnes • Examine le rapport sur la durabilité annuel de TD • Élabore et recommande au conseil des principes de gouvernance, y compris le Code de conduite et d'éthique professionnelle, visant à favoriser une saine culture de gouvernance • Supervise le risque lié à la conduite et les plaintes à l'échelle de l'entreprise • Supervise la formation continue des administrateurs, notamment à l'égard des enjeux ESG • Supervise les pratiques en matière de participation des actionnaires <p>Pour de plus amples renseignements, il y a lieu de se reporter à la charte du comité de gouvernance de TD.</p>	<p>relatifs aux enjeux ESG, y compris assister à des présentations sur les commentaires des parties prenantes, les faits nouveaux en matière de gouvernance et les évaluations de l'importance relative des enjeux ESG</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recevoir des mises à jour sur la ligne directrice B-15 du BSIF, et en discuter • Recevoir des mises à jour sur la gestion du risque de conduite à l'échelle de l'entreprise, et en discuter • Examiner et recommander à l'approbation du conseil le rapport de la TD sur l'esclavage moderne et la traite des personnes • Examiner un calendrier annuel des présentations relatives aux enjeux ESG proposées pour le conseil et ses comités
Comité du risque	<ul style="list-style-type: none"> • Approuve le cadre de gestion des risques d'entreprise (cadre de gestion des risques) de TD et ses principaux risques qui figurent dans le cadre de gestion des risques • Examine et recommande l'énoncé en matière d'appétit pour le risque d'entreprise de la banque aux fins d'approbation par le conseil et supervise la gestion de son profil de risque et de sa performance par rapport à l'appétit pour le risque, notamment l'examen et l'approbation des principaux cadres et politiques de gestion des risques • Fournit une tribune pour l'analyse des tendances en matière de risque d'entreprise et des risques actuels et émergents, y compris les risques environnementaux et sociaux <p>Pour de plus amples renseignements, il y a lieu de se reporter à la charte du comité du risque de TD.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Effectuer des examens réguliers du tableau de pointage sur les risques d'entreprise de TD, y compris le risque environnemental et social et les risques liés à la LCBA • Recevoir une mise à jour sur la gestion des risques ESG, notamment en ce qui concerne la préparation à la ligne directrice B-15, Gestion des risques climatiques du BSIF et les exigences connexes, et en discuter
Comité des ressources humaines (CRH)	<ul style="list-style-type: none"> • Surveille et supervise la stratégie liée au personnel, la structure organisationnelle et les stratégies de rémunération de la banque, ainsi que ses plans et politiques, en s'assurant notamment que les pratiques soient conformes à la réalisation durable des ambitions stratégiques de la banque, de ses objectifs d'affaires et de sa gestion rigoureuse de ses activités et risques, et qu'elles préservent sa culture unique et inclusive • Examine et approuve le cadre de mise en œuvre de la culture de la 	<ul style="list-style-type: none"> • Examiner la performance par rapport aux objectifs ESG de 2024 au moment d'établir le facteur de performance de l'entreprise et les attributions de rémunération pour les postes de premier vice-président et supérieurs dans le plan de rémunération de la haute direction, y compris le chef de la direction et les membres de l'équipe de haute direction • Examiner le cadre de mise en œuvre de la culture de TD et les activités de surveillance du tableau de pointage • Surveiller la progression de la

	Sommaire des responsabilités en matière de durabilité	Exemples d'engagements en 2024 ¹⁾
	<p>banque</p> <ul style="list-style-type: none"> • Surveille et supervise les politiques et programmes de la banque pour favoriser un environnement de travail et d'affaires sain et sécuritaire pour les employés, promouvoir le bien-être et l'engagement des employés et soutenir la diversité, l'équité et l'inclusion <p>Pour de plus amples renseignements, il y a lieu de se reporter à la charte du CRH de TD.</p>	<p>priorité d'entreprise portant sur l'expérience collègues et les principales initiatives en matière de stratégie liées au personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Examiner les programmes d'équité salariale et les initiatives et résultats importants en matière de rémunération des collègues • Examiner la stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion et les résultats en découlant
Comité d'audit	<ul style="list-style-type: none"> • Supervise la présentation de l'information financière et l'efficacité des systèmes et des processus de contrôle interne dans les domaines de la présentation de l'information (financière, d'exploitation et liée au risque) et des activités • Supervise la division d'audit interne de la banque <p>Pour de plus amples renseignements, il y a lieu de se reporter à la charte du comité d'audit de TD.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Assister à des présentations sur les rapports sur la durabilité à venir, et en discuter • Recevoir et examiner une mise à jour sur l'assurance ESG de certaines mesures de performance clés à inclure dans les rapports sur la durabilité à venir de TD

La diversité, une capacité essentielle

Le conseil reconnaît les avantages concurrentiels d'un conseil diversifié et en tire pleinement partie puisque cette diversité apporte les compétences nécessaires pour soutenir le travail du conseil. Cette année, les femmes représentent 43 % (6 sur 14) de tous les candidats aux postes d'administrateurs. En outre, 57 % (8 sur 14) de tous les candidats aux postes d'administrateurs s'identifient volontairement comme une personne faisant partie d'une minorité visible, une personne autochtone, une personne de la communauté 2SLGBTQ+ ou une personne handicapée, dont 43 % (6 sur 14) qui s'identifient comme une personne faisant partie d'une minorité visible ou une personne autochtone.

La banque aspire également à avoir une équipe de direction dotée d'un éventail de capacités, y compris l'objectif non contraignant d'atteindre une représentation des femmes de 45 % occupant des postes de vice-présidence et d'échelons supérieurs au Canada d'ici 2025. Lorsqu'elle procède à des nominations à des postes de haute direction, la banque prend en compte toutes les caractéristiques, compétences et expériences qui contribuent aux capacités du candidat. Toutes les nominations sont effectuées sur une base non discriminatoire, conformément aux lois applicables. La banque consacre des ressources importantes à des initiatives de perfectionnement afin de soutenir le perfectionnement et l'avancement de tous ses employés. Au 31 octobre 2024, les femmes représentaient 42,7 % de tous les postes de vice-président et supérieurs au Canada et 38,5 % des membres de l'équipe de haute direction de la banque. Tous les membres de l'équipe de haute direction de la banque parlent anglais couramment et deux membres parlent français couramment. D'autres langues parlées par un ou plusieurs membres de l'équipe de haute direction de la banque comprennent le cantonais, l'hindi, le coréen, le russe et l'espagnol. La représentation combinée des Noirs, des Autochtones et des personnes issues des minorités à des postes de vice-président et des postes supérieurs au Canada s'établissait à 29,1 %. Toutes les décisions relatives aux compétences s'inscrivent dans les normes et les politiques de gestion des compétences de la banque, ce signifie que les décisions relatives au perfectionnement des compétences, aux promotions, et aux nominations doivent être fondées sur les capacités et que les personnes les plus qualifiées doivent être recrutées pour chaque poste. Des renseignements supplémentaires sur les progrès de la banque vers une main-d'œuvre qui possède les compétences et l'expérience nécessaires pour mettre en œuvre sa stratégie seront inclus dans le rapport sur la durabilité 2024 de la banque qui devrait être publié en mars 2025.¹⁾

1) Les renseignements sur la diversité de genre des membres du conseil et de la direction inclus ici et ailleurs dans la circulaire de procuration de la direction répondent aux obligations d'information obligatoire en vertu du Règlement 58-101 et de l'annexe 58-101A1 établis en vertu des lois sur les valeurs mobilières applicables.

Lier les facteurs ESG à la rémunération des dirigeants

La banque intègre un certain nombre de facteurs ESG dans les mesures principales utilisées pour aider à établir la rémunération variable de l'équipe de haute direction. Ces mesures ESG complètent les mesures de l'expérience clients et sont liées à la stratégie générale en matière de durabilité de la banque, y compris les objectifs liés aux changements climatiques; à la diversité, à l'équité et à l'inclusion; ainsi qu'à l'engagement des employés. Pour l'exercice 2024, en reconnaissance de l'importance et la responsabilité collective de faire progresser les priorités en matière de durabilité, la banque a étendu la prise en compte des mesures ESG à toutes les personnes qui occupent des postes de premier vice-président et supérieurs qui participent au plan de rémunération de la haute direction. Des renseignements supplémentaires sur ces mesures, les résultats et l'incidence connexes des enjeux ESG sur les attributions de la rémunération variable pour les membres de l'équipe de haute direction figurent à compter de la page 66 de la présente circulaire.

Rémunération équitable

La banque examine régulièrement ses structures et pratiques pour s'assurer qu'elles fonctionnent de la manière prévue et que les résultats sont justes, appropriés et conformes aux lois locales. En tenant compte de facteurs comme le niveau, la géographie et les fonctions, en 2024 :

- les femmes en général gagnaient plus de 99 cents pour chaque dollar gagné par les hommes;
- les personnes faisant partie d'une minorité visible au Canada gagnaient plus de 99 cents pour chaque dollar gagné par des collègues qui ne s'identifient pas comme faisant partie des minorités visibles; et
- les employés faisant partie des minorités aux États-Unis gagnaient un dollar pour chaque dollar gagné par des collègues qui ne s'identifient pas comme faisant partie des minorités.

Pour de plus amples renseignements sur la rémunération équitable, il y a lieu de se reporter la rubrique « Démarche en matière de rémunération totale du personnel » de la présente circulaire.

LETTRE DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES AUX ACTIONNAIRES

À l'attention des actionnaires,

Au nom du conseil d'administration, dans le cadre de son mandat, le comité des ressources humaines (appelé dans la présente lettre le « CRH » ou le « comité ») supervise le processus de planification de la relève des membres de la haute direction de la banque et la démarche de la banque en matière de rémunération de la haute direction, y compris la rémunération du chef de la direction et des membres de l'équipe de haute direction, qui participent tous au plan de rémunération de la haute direction.

Le travail le plus important du comité au cours de l'année passée a été la recommandation au conseil du nouveau chef de la direction de la banque, qui a été l'aboutissement d'un processus échelonné sur plusieurs années. Le nouveau chef de la direction a été choisi après un processus rigoureux, soutenu par des consultants externes, qui a évalué divers candidats, en se concentrant sur les compétences et l'expérience nécessaires pour mener la banque vers l'avenir. Le leadership du nouveau chef de la direction met l'accent sur la transparence, la responsabilisation et l'harmonisation des objectifs de transformation et des activités quotidiennes de la banque. M. Raymond Chun a pris en charge ces fonctions après une année difficile pour la banque. Le CRH a supervisé le processus de transition en vue de rétablir la confiance des investisseurs et de faire progresser l'excellence de l'exploitation.

Le comité a également réagi aux défaillances de la banque en matière de lutte contre le blanchiment d'argent (LCBA) aux États-Unis en mettant clairement l'accent sur la responsabilisation et le renouvellement du leadership, ce qui s'est notamment traduit par la prise de mesures découlant de l'examen des personnes ayant des responsabilités de première ligne ou de direction à l'égard des manquements au programme de LCBA aux États-Unis ainsi que la prise en compte de la responsabilité de la haute direction de la banque, y compris le chef de la direction, en ce qui concerne la performance de la banque.

FAITS SAILLANTS DE L'EXERCICE PRÉCÉDENT ET MESURES PRISES

SUCCESSION DU CHEF DE LA DIRECTION

Le comité assure la supervision de la planification de la relève, y compris l'examen et l'approbation des plans de relève pour les postes de haute direction et les chefs de fonctions de contrôle. Dans le cadre de cette responsabilité, le comité examine les plans de perfectionnement de l'équipe de haute direction et examine et confirme, au moins une fois par année, la structure organisationnelle des postes de haute direction de la banque. De plus, le comité est chargé d'effectuer des examens continus du plan de relève du chef de la direction et de recommander ce plan au conseil à des fins d'approbation.

Le CRH, pour le compte du conseil, a mené un long et rigoureux processus de relève comprenant la recherche et l'évaluation de plusieurs candidats et la consultation de conseillers externes indépendants, qui a abouti à la sélection par la banque de M. Chun à titre de président du Groupe et chef de la direction. Le comité a également établi une période de transition appropriée au cours de laquelle M. Chun exercerait les fonctions de chef de l'exploitation de la banque. Tout au long du processus, le comité a travaillé en étroite collaboration avec des conseillers externes qui ont apporté leurs idées et leurs commentaires, notamment :

- élaborer et approuver un profil de chef de la direction, y compris les caractéristiques de leadership et les marqueurs d'expérience nécessaires pour qu'un chef de la direction puisse diriger avec succès la banque dans un contexte complexe en constante évolution;
- examiner et mettre à jour régulièrement le profil du chef de la direction afin de tenir compte de l'évolution du contexte interne et externe, y compris les capacités et l'expérience nécessaires pour diriger la banque, dans le cadre des questions relatives à la LCBA et des exigences réglementaires;
- superviser une recherche de personnes compétentes externes pour évaluer un éventail de candidats;
- effectuer des évaluations approfondies des candidats et de leur expérience essentielle par rapport au profil de chef de la direction, y compris l'expérience directe de la direction d'entreprises complexes et productives de revenus, des changements réglementaires et de la responsabilité d'un grand nombre de dirigeants;
- maintenir des investissements dans le perfectionnement de l'équipe de haute direction, avec l'aide de conseillers en leadership externes; et
- élaborer des plans de perfectionnement exhaustifs pour les candidats internes éventuels, assurer un encadrement continu, des échanges et des évaluations par le conseil.

Le processus détaillé de planification de la relève du chef de la direction s'est échelonné sur plusieurs années afin de repérer, d'évaluer et de soutenir le perfectionnement d'un certain nombre de candidats internes. Les candidats ont été continuellement réévalués par rapport au profil de chef de la direction pour s'assurer que le

candidat retenu possède les capacités nécessaires pour diriger avec succès la banque dans le contexte de ses besoins actuels et futurs. Tous les administrateurs ont eu accès aux consultants de la banque et ont participé au processus. À l'issue du processus, le conseil a pris la décision unanime de nommer M. Chun président du Groupe et chef de la direction avec prise d'effet le 10 avril 2025, au départ de M. Bharat Masrani. Au moment de prendre la décision, la résolution globale de l'enquête visant le programme de LCBA de la banque aux États-Unis n'était pas terminée. La résolution globale étant maintenant définitive et, après plusieurs mois de préparation de la transition, le conseil a conclu, sur la recommandation du CRH, que la date d'entrée en fonction de M. Chun en tant que chef de la direction serait devancée au 1^{er} février 2025.

M. Chun est un leader dynamique qui a connu de nombreux succès dans de multiples fonctions de direction et qui est reconnu pour sa capacité à stimuler le changement, à produire des résultats et à constituer des équipes solides et performantes. Tout au long de sa carrière, il a offert une expérience clients exceptionnelle, amélioré la performance et la solidité des entreprises qu'il a dirigées et conçu des stratégies visant à améliorer la capacité concurrentielle et la performance.

Les attentes envers un chef de la direction dirigeant d'une institution financière ont évolué au fil du temps et M. Chun est le chef de la direction qu'il nous faut pour mener TD vers la prochaine étape. Sous la direction de M. Chun et d'une équipe de haute direction chevronnée dont les compétences et l'expérience se complètent, la banque apporte les changements nécessaires en se concentrant sur la conformité à la réglementation, l'orientation axée sur la clientèle et l'excellence de l'exploitation.

CONSIDÉRATIONS EN MATIÈRE DE LCBA

Bien que des progrès aient été réalisés sur un certain nombre d'initiatives et d'objectifs stratégiques en 2024, les enquêtes sur la LCBA et leur résolution ont eu une incidence importante sur la banque. Au moment d'établir la rémunération pour cette année, avec l'aide de recherches, d'analyses et de conseils de la part de conseillers externes indépendants, le CRH et le conseil ont évalué attentivement l'incidence de la question relative à la LCBA, y compris les pénalités payées par la banque, les conditions imposées par les autorités de réglementation et les commentaires reçus au cours des activités de communication avec les actionnaires. Des examens des responsabilités ont été entrepris afin de trouver et d'évaluer les personnes responsables des défaillances de la LCBA aux États-Unis et de déterminer les résultats appropriés en matière de gestion de la performance et de rémunération. L'examen des responsabilités a permis d'évaluer les personnes dans les trois lignes de défense (première ligne, fonctions de contrôle et audit interne). Des méthodes de gouvernance et des processus d'étalonnage rigoureux ont été suivis pour soutenir les évaluations et les incidences des responsabilités individuelles. Divers résultats ont été pris en compte dans le cadre de l'examen des responsabilités, notamment la réduction de la rémunération variable, la cessation d'emploi, l'incidence sur les notes de performance ainsi que l'abandon ou la récupération de la rémunération variable. L'examen des responsabilités de direction des membres de l'équipe de haute direction actuels et passés a également fait l'objet d'une évaluation minutieuse dans le cadre de l'examen. Pour prendre ses décisions définitives, le comité a établi un équilibre entre le besoin d'attirer et de maintenir en fonction des employés clés pour mener à bien les activités de redressement et les stratégies à long terme, priorités d'affaires et autres facteurs de risque, notamment financier et de réputation de la banque.

Les principales mesures prises et les principaux résultats obtenus sont les suivants :

- comme il a déjà été annoncé, de nouveaux dirigeants ont été nommés pour les équipes de LCBA à l'échelle mondiale et aux États-Unis qui possèdent l'expertise nécessaire en matière d'application de la loi et de redressement de la LCBA dans d'autres grandes institutions financières afin d'améliorer le programme de conformité à la loi intitulée *Bank Secrecy Act (BSA)* / de LCBA et de diriger ce travail essentiel. Plus de 40 nouveaux dirigeants et 700 professionnels hautement qualifiés en matière de LCBA ont été embauchés pour renforcer les capacités de la banque en matière de risque et de conformité;
- le départ de 22 personnes identifiées au cours des examens des responsabilités;
- bien que les membres de l'équipe de haute direction qui demeurent au service de la banque ne soient pas directement et n'étaient pas directement responsables des équipes de LCBA, la rémunération des membres de l'équipe de haute direction a été réduite pour correspondre à la performance de la banque; et
- la rémunération de la haute direction a été rajustée pour tenir compte de la gravité des défaillances de la LCBA, des coûts connexes pour la banque et des limites imposées aux activités de détail aux États-Unis. Au total, 41 dirigeants, dont bon nombre ne sont plus au service de la banque, ont subi une réduction de leur rémunération variable, pour un total de 30 000 000 \$, en 2023 et en 2024, y compris les dirigeants ayant des responsabilités de direction relativement aux activités de première ligne, aux fonctions de contrôle et à l'audit interne, ainsi que l'ancien chef de la direction et l'équipe de haute direction.

Le comité a pris un certain nombre de décisions relatives à la rémunération des membres de la haute direction visés et des membres de l'équipe de haute direction actuels et passés :

- M. Masrani n'a reçu aucun intéressement en espèces ni aucune rémunération fondée sur des titres de capitaux propres étant donné les résultats obtenus en matière de LCBA pendant son mandat de chef de la direction. La réduction totale s'est élevée à 13 500 000 \$, ce qui s'ajoute à la réduction de 1 000 000 \$ effectuée en 2023;
- la rémunération variable de M. Salom, à titre de chef de groupe, Services de détail aux États-Unis et président et chef de la direction, TD Bank America's Most Convenient Bank[®] (AMCB), a été réduite de 35 %, soit une réduction totale de 1 487 500 \$ US; et
- approbation d'un facteur de performance de l'entreprise de 75 %, incluant la décision selon laquelle, compte tenu des résultats obtenus en matière de LCBA et de la performance financière globale de la banque, la rémunération variable pour 2024 serait réduite d'au moins 25 % pour tous les autres membres de l'équipe de haute direction. Le facteur de performance de l'entreprise touche tous les éléments de la rémunération variable attribuée à l'équipe de haute direction, y compris l'intéressement annuel en espèces, les unités d'actions fondées sur la performance (UAP) et les options d'achat d'actions attribuées pour l'exercice.

Le comité a également évalué l'incidence de la performance de la banque sur les attributions fondées sur des titres de capitaux propres en cours. La valeur des UAP attribuées en 2021, qui viennent à échéance en décembre 2024, a été touchée par le rendement du cours de l'action de la banque et a été réduite de 20 % en fonction de la performance de la banque par rapport aux sociétés comparables. La performance absolue et relative du cours de l'action de la banque a eu une incidence sur la valeur de toutes les options d'achat d'actions et des UAP en circulation. Au 31 octobre 2024, la valeur réalisable de la rémunération différée attribuée à M. Masrani de 2021 à 2023 a diminué de 50 % (15 355 000 \$) par rapport aux valeurs initialement attribuées.

Pendant plusieurs mois, le comité a examiné les décisions relatives à la récupération de la rémunération attribuée au cours des années précédentes aux personnes concernées, y compris les membres de la direction responsables du programme de LCBA et l'ancien chef de la direction. Avec l'aide de consultants en ressources humaines et conseillers juridiques externes, le comité a examiné et analysé les éléments suivants :

- les constatations de fait dans les ordonnances sur consentement et les ententes qui désignent certaines personnes ayant des connaissances sur le programme de LCBA et une responsabilité directe de celui-ci;
- si les personnes concernées ont agi avec intégrité, conformément à l'appétit pour le risque de la banque et au Code de conduite et d'éthique professionnelle de TD ou si elles ont enfreint les conditions des contrats d'emploi ou des contrats postérieurs à l'emploi conclus avec TD;
- la collaboration et le comportement de la personne dans le cadre des enquêtes réglementaires, une fois que les défaillances en matière de LCBA ont été repérées et que l'urgence et le ton ont été donnés en ce qui concerne les mesures correctives à prendre;
- la proximité des personnes aux problèmes cernés, le contexte à ce moment et s'il y avait une possibilité de remédier aux défaillances à ce moment;
- les modalités des programmes incitatifs et de titres de capitaux propres de la banque et le fondement juridique spécifique requis pour soutenir une récupération de la rémunération incitative;
- les coûts financiers, le temps et l'incertitude associés aux procédures judiciaires nécessaires pour mettre en œuvre toute récupération; et
- les coûts stratégiques en capital humain et l'incidence connexe sur les stratégies de la banque en matière de gestion des compétences.

Après un examen approfondi, y compris les mesures clés et les résultats mentionnés ci-dessus, le comité a conclu que, dans l'ensemble et en ce qui concerne chacune des personnes concernées, les facteurs ne justifiaient pas la récupération.

En ce qui concerne M. Masrani en particulier, en fonction de sa conduite et de son intégrité tout au long des enquêtes, de sa transparence avec les membres du conseil, de son engagement à corriger la situation, de sa proximité et de son absence de connaissance directe des défaillances en matière de LCBA, de son rendement global pendant son mandat et des autres considérations mentionnées ci-dessus, le conseil a conclu que les ajustements à sa rémunération actuelles tiennent compte de la responsabilité nécessaire requise et qu'il n'y aurait pas de récupération des attributions antérieures.

CONTINUITÉ DE LA DIRECTION ET EFFORTS DE REDRESSEMENT

En plus de surveiller les résultats de l'examen des responsabilités, le comité a régulièrement examiné les éléments du programme de redressement de la banque liés aux ressources humaines et les ressources essentielles nécessaires pour effectuer le redressement, notamment :

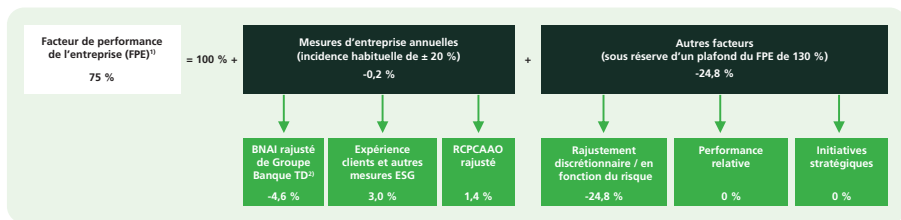
- la refonte de la direction et personnel du programme de LCBA, y compris le recrutement de dirigeants clés, les pouvoirs décisionnels et les structures organisationnelles; et
- l'élaboration de programmes de rémunération ciblés visant à soutenir la rétention des ressources et des personnes compétences essentielles pour atteindre les jalons en matière de redressement et d'autres résultats stratégiques clés.

Pour prendre sa décision définitive relative à la rémunération de M. Salom, le comité a tenu compte du rôle essentiel que M. Salom continuera de jouer dans le redressement du programme de LCBA de la banque. Le comité a donc approuvé une attribution unique d'unités d'actions incessibles (UAI) de 2 000 000 \$ US pour M. Salom, qui sera attribuée en 2025. L'acquisition de l'attribution est subordonnée au respect des conditions et des jalons du redressement de la LCBA.

RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Au cours de l'exercice, le comité a tenu compte d'un certain nombre de facteurs lorsqu'il a établi la rémunération du chef de la direction, des membres de la haute direction visés et des autres membres de l'équipe de haute direction, notamment la performance au titre des mesures d'entreprise incluse dans le cadre de capitalisation du plan de rémunération de la haute direction, l'incidence de la résolution visant la LCBA aux États-Unis sur la banque et sur sa performance. Ces facteurs ont été mis en équilibre avec l'engagement et le maintien en fonction de collègues essentiels à la réussite à long terme de la banque, alors qu'elle s'attaque aux préoccupations en matière de réglementation. Le président du conseil et le président du CRH ont communiqué avec un certain nombre d'actionnaires au sujet de ces questions et défis pour tenir compte de leurs commentaires au moment de prendre ces décisions.

La rémunération du chef de la direction, des membres de la haute direction visés et des autres membres de l'équipe de haute direction est établie aux termes du cadre de capitalisation du plan de rémunération de la haute direction, qui demeure inchangé par rapport aux années précédentes, et qui établit la capitalisation globale disponible aux fins d'attribution de la rémunération variable. Le diagramme qui suit est un résumé de la performance de la banque en 2024 par rapport aux principales mesures et cibles de performance intégrées dans le cadre. De plus amples détails de chacune de ces mesures et cibles se trouvent à compter de la page 54.



Dans le cadre du plan de rémunération de la haute direction, le comité a la possibilité de réduire le facteur de performance de l'entreprise en raison du non-respect de l'appétit pour le risque ou d'autres éléments qui nuisent à la performance de la banque en apportant un rajustement discrétionnaire négatif à la capitalisation. Le comité a établi que tous les membres de l'équipe de haute direction auraient une réduction de leur rémunération variable d'au moins 25 % par rapport à la cible (c.-à-d. un facteur de performance de l'entreprise de 75 %), ce qui correspondait à un rajustement discrétionnaire négatif de 24,8 %, pour tenir compte de la performance globale de la banque, y compris la performance au titre de l'appétit pour le risque. La réduction discrétionnaire a été apportée après un examen complet des facteurs pertinents, y compris l'incidence sur la performance actuelle et future de la banque et pour rapprocher davantage la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts des actionnaires.

RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION

M. Masrani a quitté son poste de président du Groupe et chef de la direction avec prise d'effet le 1^{er} février 2025. M. Chun a été nommé président du Groupe et chef de la direction avec prise d'effet à cette date.

Au moment de fixer la rémunération du chef de la direction pour l'exercice 2024, le comité a tenu compte de l'incidence de la question relative à la LCBA pendant le mandat de M. Masrani à titre de chef de la direction. Malgré les progrès réalisés à l'égard de diverses initiatives stratégiques, la performance globale de la banque, l'importance d'une transition efficace du chef de la direction et les efforts déployés pour mettre en œuvre l'essentiel programme de redressement de la LCBA de la banque, le comité a recommandé au conseil qu'aucun intéressement en espèces ni qu'aucune rémunération fondée sur des titres de capitaux propres ne soit attribué pour l'exercice 2024, ce que le conseil a approuvé. La rémunération directe totale de M. Masrani pour 2024 a donc été réduite de 89 %, passant de 13 271 000 \$ en 2023 à 1 500 000 \$ en 2024, en plus de la réduction de 1 000 000 \$ effectuée en 2023.

Comme il est indiqué ci-dessus, le comité a également évalué l'incidence de la performance de la banque sur les attributions fondées sur des titres de participation en cours. Au 31 octobre 2024, la valeur réalisable de la rémunération différée attribuée à M. Masrani de 2021 à 2023 a diminué de 50 % (15 355 000 \$) par rapport aux valeurs initialement attribuées.

Pour 2025, la rémunération cible de M. Masrani sera calculée au prorata pour la période pendant laquelle il est demeuré à son poste de président du Groupe et chef de la direction (soit du 1^{er} novembre 2024 au 1^{er} février 2025). M. Masrani demeurera au service de la banque à titre de conseiller jusqu'au 31 juillet 2025. Pendant la transition, il assurera la continuité de l'essentiel effort de redressement de la LCBA de la banque et, dans ce rôle de conseiller, il recevra une rémunération de 500 000 \$ par mois. M. Masrani continuera de recevoir certains avantages sociaux, notamment en matière de santé, et du soutien de bureau et administratif.

M. Chun est chef de l'exploitation depuis le 1^{er} novembre 2024 et le comité a approuvé une cible de rémunération directe totale de 9 500 000 \$ pour ces fonctions. La cible de rémunération directe totale de M. Chun a été augmentée au taux annuel de 12 000 000 \$ lorsqu'il a commencé à exercer les fonctions président du Groupe et chef de la direction le 1^{er} février 2025. Sa cible de rémunération directe totale définitive pour 2024, compte tenu de la partie de l'année à titre de chef de l'exploitation et de la partie de l'année à titre de président du Groupe et chef de la direction, est de 11 375 000 \$.

À L'AVENIR

TD traverse une période de transformation, de progrès et de changement, en responsabilisant les personnes, en renforçant la confiance, en améliorant la transparence et en renouvelant la gouvernance. Sous une direction renouvelée et avec un plan d'action clair, la banque se concentre sur la résolution des problèmes, la mise en œuvre de réformes importantes et la mise en place d'un fondement plus solide pour assurer une réussite durable.

Nous sommes déterminés à corriger les défaillances de notre programme de LCBA aux États-Unis et à rétablir la confiance des investisseurs grâce à un environnement de risque et de contrôle solide, soutenu par des efforts exhaustifs en matière de conformité en matière de LCBA, de responsabilité organisationnelle et de gouvernance accrue. Il s'agit de notre priorité absolue et nous avons entrepris un effort à plusieurs volets pour renforcer les cadres de LCBA, de mise en œuvre de la culture et de gestion des risques et de contrôle dont nous avons besoin, pour aujourd'hui et pour demain.

Le conseil demeure déterminé à superviser les activités de redressement, à soutenir une transition efficace du chef de la direction et à poursuivre ces efforts par une amélioration continue et une culture de propriété et de transparence. La banque demeure confiante dans le potentiel de croissance du bénéfice de ses secteurs Services bancaires personnels et commerciaux au Canada, Gestion de patrimoine et Assurance et Services bancaires de gros. Bien qu'elle s'attende à ce que les activités de redressement et de restructuration du bilan aux États-Unis aient une incidence sur le secteur Services de détail aux États-Unis, la banque demeure attachée au marché américain et nous avons confiance dans la force de l'entreprise aux États-Unis. Nous reconnaissons que les investissements en capital nécessaires pour mettre en œuvre l'infrastructure de gestion des risques et de contrôle nécessaire pour soutenir la taille et la complexité de la banque nécessiteront de se concentrer sur des buts et des objectifs internes. Par conséquent, en 2025, le facteur de performance de l'entreprise continuera d'être établi principalement en fonction de mesures internes, et la performance relative sera temporairement suspendue au moment d'établir le facteur de performance de l'entreprise aux termes du plan de rémunération de la haute direction. Cette modification temporaire du plan de rémunération de la haute direction n'a aucune incidence sur la mesure relative du rendement des capitaux propres corporels attribuable aux actionnaires ordinaires (RCPCAAO) dans ce plan ni sur la mesure de performance du rendement total pour les actionnaires relatif (RTA) pour les UAP. Nous entreprenons un examen exhaustif du plan de rémunération de la haute direction pour s'assurer qu'il soit adapté à l'environnement actuel et futur.

Le comité continuera de tenir la haute direction responsable de veiller à ce que toutes les activités de redressement soient menées à bien en temps opportun et efficacement et de suivre les progrès réalisés en ce qui a trait à l'harmonisation de la transformation de la banque avec les objectifs stratégiques.

PARTICIPATION DES ACTIONNAIRES

Chaque année, le président du conseil et le président du CRH rencontrent de manière proactive un certain nombre d'importants investisseurs institutionnels de la banque pour pouvoir discuter de la démarche de la banque en matière de rémunération et d'autres questions liées à la durabilité, aux enjeux ESG et à la gouvernance, le cas échéant. En 2024, le président du conseil et d'autres administrateurs ont tenu plus de 50 rencontres avec les parties prenantes clés, y compris avec plus de 25 réunions tenues par le président du conseil et le président du CRH avec des investisseurs institutionnels. Nos administrateurs et membres de la haute direction continueront de collaborer activement avec nos actionnaires en 2025. Nous apprécions la rétroaction reçue dans le cadre de ce processus et en tenons compte, ainsi que des autres commentaires reçus, au moment d'examiner notre démarche en matière de rémunération et notre présentation de l'information s'y rapportant. Nous vous prions de continuer à nous communiquer vos commentaires concernant la démarche en matière de rémunération de la banque et vous invitons à nous faire parvenir un courriel à l'attention des Relations avec les actionnaires de TD à l'adresse tdshinfo@td.com pour toute question. Les messages des actionnaires qui sont adressés au président du conseil et qui indiquent que ceux-ci souhaitent communiquer directement avec les administrateurs indépendants à ce sujet nous seront remis.



Alan MacGibbon
Président du conseil



Claude Mongeau
Président du comité des ressources humaines

- 1) Des détails sur la formule servant à calculer l'incidence sur la capitalisation pour les mesures d'entreprise annuelles figurent à la page 54 de la présente circulaire. Le bénéfice net après impôts (BNAI) a une pondération de 70 %, l'expérience clients et les autres mesures ESG ont une pondération de 20 % et le RCPCAAO a une pondération de 10 % des mesures d'entreprise annuelles utilisées pour établir le facteur de performance de l'entreprise. D'autres détails sur l'établissement du facteur de performance de l'entreprise sont donnés à compter de la page 54 de la présente circulaire.
- 2) La banque établit ses états financiers consolidés conformément aux Normes internationales d'information financière (IFRS), aux principes comptables généralement reconnus (PCGR) en vigueur et renvoie aux résultats établis conformément aux IFRS aux résultats « comme présentés ». La banque utilise aussi des mesures financières non conformes aux PCGR comme des résultats « rajustés » et des ratios non conformes aux PCGR pour évaluer chacune de ses entreprises et mesurer la performance globale de la banque. Pour obtenir des résultats rajustés, la banque retranche des « éléments à noter » des résultats comme présentés. Les éléments à noter ont trait aux éléments que la direction estime ne pas être représentatifs de la performance de l'entreprise sous-jacente. La banque estime que les mesures financières non conformes aux PCGR et les ratios non conformes aux PCGR donnent aux lecteurs une meilleure compréhension de la manière dont la direction considère la performance de la banque. Pour obtenir de plus amples renseignements sur l'utilisation par la banque des mesures financières non conformes aux PCGR, une liste des éléments à noter et un rapprochement des résultats rajustés et des résultats comme présentés, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Aperçu des résultats financiers » du rapport de gestion de la banque (qui peut être consulté au www.td.com/francais/investisseurs et au www.sedarplus.ca), qui est intégré par renvoi. Les mesures financières et les ratios non conformes aux PCGR utilisés dans le présent document ne sont pas définis aux termes des IFRS et ne sont donc pas nécessairement comparables à des termes analogues utilisés par d'autres émetteurs.

RAPPORT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

Membres du comité (à la fin de l'exercice)

Claude Mongeau (président); Amy W. Brinkley; Alan N. MacGibbon; John B. MacIntyre; et Karen E. Maidment

Membres du comité (au 10 avril 2025)

En supposant l'élection ou la réélection des candidats aux postes d'administrateurs de la banque à l'assemblée, le comité des ressources humaines devrait être reconstitué comme suit :

John B. MacIntyre (président); Ayman Antoun; Nathalie M. Palladitcheff; et Ajay K. Virmani

M. Frank J. Pearn devrait se joindre au comité des ressources humaines après sa nomination au conseil vers le 25 août 2025.

Indépendance

Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants

Réunions

9 au cours de l'exercice 2024, y compris une réunion conjointe avec le comité du risque

Performance

Le CRH a examiné sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2024

Responsabilités

Le comité est chargé, pour le compte du conseil, de superviser les politiques et programmes de gestion du capital humain et de rémunération de la banque. Tous les membres du comité sont indépendants et le comité a recours à des conseillers externes indépendants pour l'aider, le conseiller et le questionner dans l'exercice de ses responsabilités, y compris la planification de la relève, la prise de décisions liées à la rémunération des membres de l'équipe de haute direction et les responsabilités. Les principales responsabilités du comité, telles qu'elles sont énoncées dans sa charte, comprennent les suivantes :

- ✓ superviser la stratégie en matière de ressources humaines de la banque, y compris la gestion des compétences, la formation et le perfectionnement, la planification de la relève et les autres processus servant à repérer, à évaluer et à perfectionner les personnes, les compétences et les capacités nécessaires pour mettre en œuvre les ambitions stratégiques de la banque;
- ✓ superviser de façon générale les programmes de rémunération, de retraite (y compris, notamment des plans de retraite à prestations déterminées et des plans de retraite à cotisations déterminées) et d'avantages de la banque;
- ✓ examiner et approuver le cadre de mise en œuvre de la culture de la banque et superviser la gestion de la culture de la banque;
- ✓ superviser et évaluer la stratégie, les plans, les politiques et les pratiques de rémunération de la banque aux fins d'harmonisation avec les principes et normes d'application de saines pratiques en matière de rémunération du Conseil de stabilité financière (CSF), y compris une bonne prise en compte des risques;
- ✓ recommander la rémunération totale du chef de la direction au conseil d'administration et des autres membres de la haute direction et approuver la rémunération des autres membres de l'équipe de haute direction; et
- ✓ superviser le processus de planification de la relève pour les postes de chef de la direction et des autres hauts dirigeants et approuver le plan de relève des membres de l'équipe de haute direction et des chefs des principales fonctions de contrôle.

Le comité se réunit sans la présence des membres de la direction à chaque réunion et rencontre régulièrement ses conseillers indépendants.

Dans le cadre de son travail de supervision des programmes de rémunération, de retraite et d'avantages de la banque, le comité est aidé dans certains territoires par des comités locaux dont le fonctionnement est conforme au cadre de gouvernance global établi par le CRH. Les comités locaux ont pour rôle principal d'apporter une supervision accrue au niveau local et de maintenir la conformité avec les exigences réglementaires des territoires dans lesquels la banque exerce ses activités.

Faits saillant de l'exercice précédent et mesures prises

Mesures de redressement liées à la LCBA — ressources humaines

- Superviser et examiner régulièrement les éléments du programme de redressement de la banque liés aux ressources humaines et les ressources essentielles nécessaires pour mettre en œuvre le programme de redressement de la banque, notamment la refonte de la direction et du personnel du programme de LCBA, y compris le recrutement de dirigeants clés, les pouvoirs décisionnels et les structures organisationnelles et l'élaboration de programmes de rémunération ciblés visant à soutenir la rétention des ressources et des personnes compétences essentielles pour atteindre les jalons en matière de redressement.
- Examiner les activités de redressement liées aux ressources humaines en mettant l'accent sur l'application des enseignements tirés à d'autres secteurs de la banque, au besoin, afin d'améliorer davantage les programmes de surveillance et de contrôle.
- Examiner les résultats de l'examen des responsabilités en matière de LCBA et les incidences sur les évaluations du rendement individuel et les décisions en matière de rémunération prises à la suite des questions liées au risque ou au contrôle soulevées au cours de l'année.
- Déterminer les incidences appropriées sur la rémunération du chef de la direction et des membres de l'équipe de haute direction en tenant compte collectivement de la performance de la banque.
- Examiner un certain nombre de facteurs au moment d'établir la rémunération, y compris la performance au titre des mesures d'entreprise incluses dans le cadre de capitalisation du plan de rémunération de la haute direction, l'incidence de la résolution visant la LCBA aux États-Unis sur la banque et sa performance. Il est établi un équilibre entre ces facteurs et l'engagement et le maintien en fonctions de collègues qui sont essentiels à la réussite à long terme de la banque en ce qui a trait aux préoccupations réglementaires.
- Examiner régulièrement les mises à jour concernant l'embauche de personnes compétentes à l'externe pour des postes clés, qui ont l'expertise nécessaire en matière d'application de la loi et de redressement de la LCBA dans d'autres grandes institutions financières, afin de soutenir la réalisation des activités de redressement.
- Participer à des réunions spéciales axées sur l'incidence des questions relatives à la LCBA et leur résolution sur la rémunération.
- Participer à une réunion conjointe avec le comité du risque afin d'obtenir des renseignements pour tenir dûment compte du risque au moment d'établir la rémunération variable globale à la fin de l'exercice pour les dirigeants et les fonds disponibles pour les autres plans incitatifs importants.

Processus de relève du chef de la direction

- Superviser, pour le compte du conseil, le processus de relève du chef de la direction et recommander à l'unanimité au conseil à des fins d'approbation le candidat final au poste de chef de la direction, M. Chun, y compris le devancement de l'arrivée de M. Chun au poste de président du Groupe et chef de la direction le 1^{er} février 2025.
- Superviser le processus de gestion des compétences et de planification de la relève pour le chef de la direction et les autres membres de la haute direction, y compris le soutien consultatif, les pratiques en matière de gestion des compétences et le perfectionnement des membres de la haute direction.
- Superviser les changements apportés à l'équipe de haute direction, y compris la nomination de nouveaux membres de la haute direction à l'équipe de haute direction et un certain nombre de changements supplémentaires apportés à la direction pour soutenir le perfectionnement et la relève.
- Approuver les plans de relève pour les membres de l'équipe de haute direction et les chefs des principales fonctions de contrôle.
- Suivre le perfectionnement et le rendement de tous les membres de l'équipe de haute direction.

Rémunération totale

- Examiner et recommander les objectifs de rendement pour le chef de la direction et évaluer le rendement par rapport à ces objectifs.
- Établir les facteurs de performance de l'entreprise appropriés en fin d'exercice pour les dirigeants et les employés.
- Examiner et approuver une proposition de la direction visant à accorder à tous les collègues non membres de la direction admissibles une attribution unique de cinq actions de TD et un jour de congé payé supplémentaire en 2025 pour reconnaître leur apport et investir dans leur bien-être.
- Examiner les structures de la rémunération et les résultats en matière de rémunération afin d'assurer l'uniformité et l'équité, dont les résultats sont résumés à compter de la page 80 de la présente circulaire.
- Examiner et approuver des modifications aux principaux plans incitatifs de la banque, et approuver les attributions de rémunération globales dans le cadre des principaux plans incitatifs communs de la banque.

Culture et compétences

- Superviser le programme de promotion de la culture et des compétences de la banque, qui renforce : i) les processus de gestion des compétences de l'entreprise, notamment l'évaluation et l'amélioration de l'expertise dans les domaines nécessaires des rôles critiques; ii) les contrôles spécifiques à l'efficacité des fonctions de groupe et les pouvoirs décisionnels; et iii) la supervision du risque lié au personnel et la communication de l'information à cet égard.
- Superviser le cadre de mise en œuvre de la culture de la banque ainsi que les activités d'évaluation et de suivi et les résultats qui en découlent.
- Surveiller les résultats des sondages annuels utilisés pour mesurer l'engagement des employés, y compris les principales constatations et mesures.
- Examiner le recrutement, le perfectionnement et la promotion de l'équipe de direction de la banque afin de s'assurer que les personnes les plus chevronnées, possédant les compétences, les capacités et les perspectives nécessaires, y compris celles ayant des antécédents, des expériences et des caractéristiques divers, dirigent la banque.

TD a instauré de solides modèles de gouvernance des plans de retraite et d'avantages aux fins de supervision stratégique et continue de tous les plans de retraite et d'avantages. Le CRH a délégué la gouvernance continue des plans de retraite à l'intention des non-dirigeants à quatre comités de gouvernance de la haute direction possédant les compétences et l'expertise pour s'acquitter de ce mandat, notamment la supervision de la performance et des stratégies d'investissement en plus des aspects non liés aux investissements de la gestion des plans. On s'attend à ce que chaque comité de gouvernance de la direction évalue efficacement les risques et les questions inhérents à la gestion des plans et le CRH examine chaque année un rapport annuel relatif à la retraite exhaustif provenant de chacun des comités de gouvernance de la direction qui présente notamment de l'information sur les activités accomplies par le comité et la capitalisation de tous les plans de retraite à prestations déterminées. De plus, le CRH reçoit et examine un rapport sur les avantages annuels qui fait le point sur les principales modifications apportées aux plans, et sur l'incidence de l'évolution de la réglementation et de la législation sur les programmes d'avantages de la banque.

Gestion des compétences

Chez TD, notre objectif en matière de gestion des compétences repose sur notre programme d'examen des compétences, qui est axé sur l'évaluation et le perfectionnement des cadres supérieurs ainsi que sur la planification de la relève pour les postes de cadres supérieurs et les postes clés au sein de l'organisation. Ce programme d'entreprise donne un aperçu de la capacité et de l'ampleur de notre équipe de direction, ainsi que de la vigueur des plans de relève pour tous les postes de cadres supérieurs.

Les pratiques de la banque en matière de gestion des compétences permettent d'avoir une vision de la force de la direction pour divers horizons temporels ainsi que dans des situations urgentes imprévues, pour des personnes compétentes qui sont prêtes dès maintenant et des personnes en train d'acquérir des compétences, en tenant compte des capacités, des expériences essentielles, de la souplesse et de la diversité. La constitution d'un bassin efficace de ressources compétentes grâce à la mise en œuvre d'exams réguliers des compétences et de plans de perfectionnement des cadres supérieurs ciblés favorise l'atteinte de stratégies d'entreprise et le perfectionnement individuel.

Succession du chef de la direction

Le comité assure la surveillance de la planification de la relève, y compris l'examen et l'approbation des plans de relève pour les membres de la direction et les chefs des fonctions de contrôle. Dans le cadre de cette responsabilité, le comité examine les plans de perfectionnement de l'équipe de haute direction de la banque

et examine et confirme, au moins une fois par année, la structure organisationnelle des postes de haute direction de la banque. De plus, le comité est chargé d'effectuer les examens continus du plan de relève du chef de la direction et recommande ce plan à l'approbation du conseil. Le conseil adopte une démarche systématique pour interagir avec les hauts dirigeants à fort potentiel, nouvellement nommés et représentatifs des principaux secteurs de compétences et des capacités fonctionnelles essentielles.

Le CRH, pour le compte du conseil, a mené un long et rigoureux processus de relève comprenant la recherche et l'évaluation de plusieurs candidats et la consultation de conseillers externes indépendants, qui a abouti à la sélection par la banque de M. Chun à titre de président du Groupe et chef de la direction. Le comité a également établi une période de transition appropriée au cours de laquelle M. Chun exercerait les fonctions de chef de l'exploitation de la banque. Tout au long du processus, le comité a travaillé en étroite collaboration avec des conseillers externes qui ont apporté leurs idées et leurs commentaires, notamment :

- élaborer et approuver un profil de chef de la direction, y compris les caractéristiques de leadership et les marqueurs d'expérience nécessaires pour qu'un chef de la direction puisse diriger avec succès la banque dans un contexte complexe en constante évolution;
- examiner et mettre à jour régulièrement le profil du chef de la direction afin de tenir compte de l'évolution des contextes interne et externe, y compris les capacités et l'expérience nécessaires pour diriger la banque, dans le cadre des questions relatives à la LCBA et des exigences réglementaires;
- superviser une recherche de personnes compétentes externes pour évaluer un éventail de candidats;
- effectuer des évaluations approfondies des candidats et de leur expérience essentielle par rapport au profil de chef de la direction, y compris l'expérience directe de la direction d'entreprises complexes et productives de revenus, des changements réglementaires et de la responsabilité d'un grand nombre de dirigeants;
- maintenir des investissements dans le perfectionnement de l'équipe de haute direction, avec l'aide de conseillers en leadership externes; et
- élaborer des plans de perfectionnement exhaustifs pour les candidats internes éventuels, assurer un encadrement continu, des échanges et des évaluations par le conseil.

Le processus détaillé de planification de la relève du chef de la direction s'est échelonné sur plusieurs années afin de repérer, d'évaluer et de soutenir le perfectionnement d'un certain nombre de candidats internes. Les candidats ont été continuellement réévalués par rapport au profil de chef de la direction pour s'assurer que le candidat retenu possède les capacités nécessaires pour diriger avec succès la banque dans le contexte de ses besoins actuels et futurs. Tous les administrateurs ont eu accès aux consultants de la banque et ont participé au processus. À l'issue du processus, le conseil a pris la décision unanime de nommer M. Chun président du Groupe et chef de la direction avec prise d'effet le 10 avril 2025, au départ de M. Bharat Masrani. Au moment de prendre la décision, la résolution globale de l'enquête visant le programme de LCBA de la banque aux États-Unis n'était pas terminée. La résolution globale étant maintenant définitive et, après plusieurs mois de préparation de la transition, le conseil a conclu, sur la recommandation du CRH, que la date d'entrée en fonction de M. Chun en tant que chef de la direction serait devancée au 1^{er} février 2025.

M. Chun est un leader dynamique qui a connu de nombreux succès dans de multiples fonctions de direction et qui est reconnu pour sa capacité à stimuler le changement, à produire des résultats et à constituer des équipes solides et performantes. Tout au long de sa carrière, il a offert une expérience clients exceptionnelle, amélioré la performance et la solidité des entreprises qu'il a dirigées et conçu des stratégies visant à améliorer la capacité concurrentielle et la performance.

Les attentes envers un chef de la direction dirigeant d'une institution financière ont évolué au fil du temps et M. Chun est le chef de la direction qu'il nous faut pour mener TD vers la prochaine étape. Sous la direction de M. Chun et d'une équipe de haute direction chevronnée dont les compétences et l'expérience se complètent, la banque apporte les changements nécessaires en se concentrant sur la conformité à la réglementation, l'orientation axée sur la clientèle et l'excellence de l'exploitation.

Conseillers indépendants

Pour l'aider à s'acquitter de ses responsabilités, le comité a recours aux services d'un conseiller en rémunération indépendant externe qui relève uniquement du comité et ne fournit aucun service à la direction. Hugessen Consulting Inc. (Hugessen) est un cabinet d'experts-conseils en matière de rémunération de la haute direction indépendant qui travaille avec bon nombre de sociétés ouvertes et fermées de toutes les tailles et dans tous les secteurs. Elle est mandatée pour agir à titre de conseiller en rémunération indépendant du comité depuis juin 2017.

Hugessen fournit des avis et conseils indépendants en matière de rémunération sur le contenu des réunions, les recommandations de la direction, les tendances en matière de rémunération et de gouvernance et sur d'autres questions à la demande du comité. De plus, Hugessen fournit des analyses, des comparaisons et une

assistance au comité dans l'élaboration des recommandations visant la rémunération du chef de la direction. Seul le comité a le pouvoir d'approuver le montant des honoraires du conseiller indépendant, et Hugessen n'a accompli aucun service pour la direction, ni n'a reçu d'honoraires de celle-ci.

Le total des honoraires versés à Hugessen représente moins de 5 % de ses produits d'exploitation. Le tableau ci-dessous fait état des honoraires versés à Hugessen pour les services fournis au CRH au cours des deux derniers exercices.

	2024	2023
Honoraires liés à la rémunération des dirigeants	349 411 \$	455 184 \$
Autres honoraires	—	—

Composition du comité

Conformément aux meilleures pratiques en matière de gouvernance, le comité se compose entièrement d'administrateurs indépendants qui sont bien renseignés sur les questions relatives aux ressources humaines, au leadership, à la gestion des compétences, à la rémunération, à la gouvernance et à la gestion des risques. La compréhension de ces questions peut être acquise dans le cadre d'un mandat actuel ou antérieur de chef de la direction ou de membre de la haute direction ainsi qu'en participant à des programmes de formation donnés par la banque ou par un conseiller externe.

Pour de plus amples informations sur l'expérience de chaque membre du comité en 2024, ainsi que sur leur fonction et leur formation, voir les profils individuels qui se trouvent à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire. Dans le cadre du renouvellement du conseil et de l'engagement de la banque à renforcer sa gouvernance générale, en supposant l'élection ou la réélection de chacun des candidats aux postes d'administrateurs de la banque à l'assemblée, avec prise d'effet le 10 avril 2025, la nouvelle composition du CRH prévue est décrite à l'annexe A — Gouvernance sous la rubrique « Comités du conseil ». De plus, pour obtenir de l'information sur la formation continue des administrateurs de la banque, voir l'annexe A — Gouvernance de la présente circulaire.

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

À l'assemblée, les actionnaires vont se prononcer dans le cadre d'un vote consultatif sur la démarche en matière de rémunération de la haute direction de la banque telle qu'elle est présentée sous les rubriques « Rapport du comité des ressources humaines » à la page 46 et « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » à la page 52 de la présente circulaire. Afin de faciliter le vote, l'information relative à la rémunération de la haute direction donnée dans la présente circulaire est présentée séparément de toute autre information relative à la rémunération. Les actionnaires sont priés de lire l'information présentée et de participer au vote consultatif.

L'information est présentée dans les sections suivantes de la présente circulaire :

- **Démarche en matière de rémunération de la haute direction** (à partir de la page 52) — Cette section renseigne les actionnaires sur les principes pris en considération par la banque dans le cadre de la conception de programmes de rémunération de la haute direction, les éléments de la rémunération de la haute direction et les principales caractéristiques de l'élaboration du plan de rémunération de la haute direction et des plans fondés sur des titres de capitaux propres.
- **Performance et rémunération en 2024** (à partir de la page 65) — Cette section décrit le lien qui existe entre la rémunération réelle et la performance en 2024 pour les membres de la haute direction visés de la banque, y compris des détails sur la performance de la banque, sur le rendement des membres de la haute direction visés ainsi que sur l'influence exercée tant par la performance de la banque que par le rendement individuel sur la détermination des attributions au titre de la rémunération dans le cadre du plan de rémunération de la haute direction. Cette section présente également la rémunération réelle accordée à chacun des membres de la haute direction visés.
- **Information complémentaire** (à partir de la page 80) — Cette section présente l'information complémentaire exigée par les organismes de réglementation et en vertu des meilleures pratiques de communication recommandées, y compris des détails concernant les pratiques en matière de rémunération totale du personnel, le rapprochement des programmes de rémunération de la haute direction de la banque avec les lignes directrices du Conseil de stabilité financière (CSF), la manière dont la rémunération est liée à l'appétit pour le risque, les preneurs de risques importants, les régimes de retraite, les prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle et le programme d'options d'achat d'actions.

Table des matières

Démarche en matière de rémunération de la haute direction	52
• Principes relatifs à la rémunération des dirigeants	52
• Éléments de la rémunération de la haute direction	52
• Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction	53
Performance et rémunération en 2024	65
• Évaluer la performance de l'entreprise en 2024	65
• Évaluer le rendement individuel en 2024	67
• Tableau sommaire de la rémunération	75
• Attributions en vertu d'un plan incitatif	76
• Performance de la banque et rémunération des dirigeants	78
Information complémentaire	80
• Démarche en matière de rémunération totale du personnel	80
• Adhésion aux principes du Conseil de stabilité financière et pratiques en matière de gestion des risques	81
• Preneurs de risques importants	85
• Prestations en vertu des plans de retraite	88
• Prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle	94
• Options d'achat d'actions	96

DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Cette section de la circulaire donne des renseignements sur les principes pris en compte par la banque dans le cadre de la conception des programmes de rémunération de la haute direction, les éléments de la rémunération de la haute direction et les principales caractéristiques de l'élaboration du plan de rémunération de la haute direction et des plans fondés sur des titres de capitaux propres.

PRINCIPES RELATIFS À LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

La stratégie relative à la rémunération des dirigeants de la banque a pour objectif d'attirer, de maintenir en fonction et de motiver des dirigeants ayant un rendement supérieur en vue de créer une valeur durable à long terme. En vue de cet objectif, le programme de rémunération des dirigeants repose sur les principes suivants qui sont examinés régulièrement par le CRH afin qu'ils demeurent pertinents et conformes à la stratégie de la banque :

1. **Rapprochement avec la stratégie de la banque visant l'entreprise et les compétences** — lier la rémunération des dirigeants à l'atteinte d'objectifs commerciaux stratégiques précis et à la performance globale de la banque.
2. **Gestion efficace des risques** — s'assurer que la structure des plans n'incite pas à la prise de risques qui dépassent l'appétit pour le risque de la banque et examiner régulièrement chaque plan pour confirmer qu'il fonctionne comme prévu.
3. **Rapprochement avec les intérêts des actionnaires** — rapprocher les intérêts des dirigeants et ceux des actionnaires qui détiennent leurs titres à long terme au moyen de la conception efficace de politiques et de plans.
4. **Bonne gouvernance** — essayer d'être un leader du marché quant aux questions de gouvernance et évaluer sans cesse et adopter, s'il convient de le faire, des pratiques de rémunération qui sont conformes aux meilleures pratiques en cours.
5. **Rémunération en fonction de la performance** — rendre conforme la rémunération à la culture de performance de la banque et établir des liens clairs entre la rémunération et la performance.
6. **Rémunération concurrentielle** — établir une rémunération cible afin de faire en sorte qu'elle demeure concurrentielle dans les marchés au sein desquels la banque est en concurrence pour l'obtention des services de personnes compétentes.

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

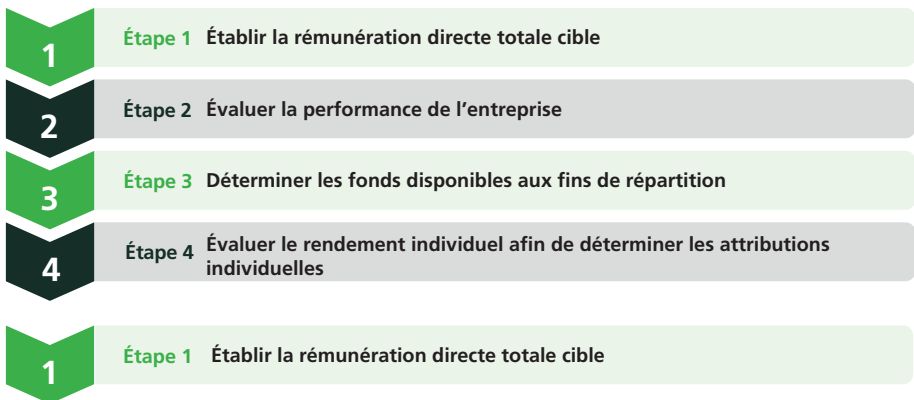
Dans toute la circulaire, la rémunération de la haute direction est discutée en termes de rémunération totale qui, chez TD, comprend les quatre éléments indiqués ci-après :

Élément	Description
Salaire de base	<ul style="list-style-type: none">• Composante fixe de la rémunération totale visant à offrir un niveau de gains de base tout au long de l'année.• Compte tenu de nombreux facteurs, notamment les responsabilités du poste, l'expérience, l'équité interne et la rémunération versée dans le marché.
Rémunération variable	<ul style="list-style-type: none">• Tranche importante de la rémunération totale de tous les membres de la haute direction composée d'une prime en espèces variable et une rémunération différée fondée sur des titres de capitaux propres.• Les montants attribués (en espèces et en titres de capitaux propres) sont calculés après une évaluation de la performance de l'entreprise et du rendement individuel sur l'année pour lier la rémunération à la performance.• La manière dont sont calculées les attributions versées au titre de la rémunération variable est plus amplement décrite à la rubrique « Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction » à compter de la page 53 de la présente circulaire.
Avantages et avantages indirects	<ul style="list-style-type: none">• Contribution à la santé et au mieux-être des membres de la haute direction et de leur famille.• Les membres de la haute direction participent au même programme d'avantages flexible que les membres du personnel offrant une gamme de garanties d'assurance, notamment santé, dentaire, vie et protection du revenu.• Certains membres de la haute direction sont admissibles à une allocation pour divers frais, notamment des frais liés au mieux-être et au transport, et sont admissibles à une évaluation de santé annuelle.

Élément	Description
Mécanismes de pension	<ul style="list-style-type: none"> • Soutien au bien-être financier des membres de la haute direction à la retraite. • Les membres de la haute direction participent aux mêmes mécanismes de pension de base que les membres du personnel, et certains membres de la haute direction canadiens sont admissibles à un plan de retraite complémentaire des dirigeants. • Les plans de retraite sont plus amplement décrits à partir de la page 88 de la présente circulaire.

FONCTIONNEMENT DU PLAN DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

Le chef de la direction et les autres membres de la haute direction visés ainsi qu'environ 2 400 des plus hauts dirigeants de la banque participent au plan de rémunération de la haute direction. En vertu de ce plan, l'établissement des attributions au titre de la rémunération variable se fait suivant quatre étapes principales :



Aux termes du plan de rémunération de la haute direction, une cible de rémunération directe totale est établie pour chaque dirigeant au début de l'exercice ou peu de temps après ou au moment de l'embauche. La rémunération directe totale cible de ce dirigeant comprend le salaire de base du dirigeant et une rémunération variable qui se compose d'une cible d'intéressement en espèces variable et d'une cible de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres.



La rémunération directe totale cible est réévaluée chaque année pour tous les dirigeants et lorsqu'un changement important est apporté au rôle du dirigeant. Le principe de la banque consiste à fixer la rémunération directe totale cible compte tenu de la médiane du marché concurrentiel, en moyenne. Les cibles visant un dirigeant particulier peuvent être établies au-dessus ou au-dessous de la médiane en fonction de l'expérience, du potentiel, du rendement ou d'autres facteurs propres au dirigeant ou au rôle.

Sociétés de référence pour 2024

Les sociétés et postes considérés comme faisant partie du marché concurrentiel comportent des responsabilités opérationnelles et géographiques qui sont similaires à celles de chaque dirigeant, le cas échéant.

Dirigeants établis au Canada : Le principal groupe de référence se compose des grandes banques canadiennes : Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Royale du Canada et La Banque de Nouvelle-Écosse.

Dirigeants établis aux États-Unis : Le principal groupe de référence est adapté pour évaluer les rôles qui sont jugés comparables quant à la taille et à l'étendue à celui au sein de TD. Il peut comprendre :

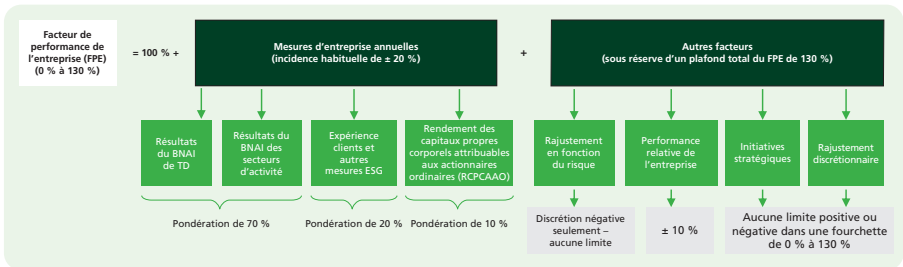
- des institutions financières étrangères qui exercent des activités aux États-Unis : BMO Groupe financier, BNP Paribas CIB, MUFG Bank Ltd., Banque Royale du Canada et Santander Bank NA.
- des banques régionales américaines : Bank of the West, BMO Financial, Citizens, Fifth Third, KeyCorp, M&T Bank, MUFG Union Bank, PNC, Truist et U.S. Bancorp.

La cible de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres est établie de manière à ce qu'un pourcentage significatif de la rémunération variable totale soit attribué sous forme de titres de capitaux propres dont les droits deviennent acquis après trois ans pour les unités d'actions fondées sur la performance (UAP) et quatre ans pour les options d'achat d'actions. La composition espèces/titres de capitaux propres cible dépend généralement du niveau hiérarchique, le pourcentage attribué sous forme de titres de capitaux propres augmentant avec l'échelon. Cette pratique, conjuguée à des exigences d'actionariat (maintenues après la retraite dans le cas des hauts dirigeants de la banque), favorise le maintien en poste et polarise l'attention des dirigeants de la banque sur la réalisation des stratégies commerciales, ce qui maintient la performance et augmente la valeur à long terme.

2

Étape 2 Évaluer la performance de l'entreprise

Aux termes du plan de rémunération de la haute direction, les fonds disponibles aux fins de répartition des attributions au titre de la rémunération variable sont fonction d'une combinaison de mesures d'entreprise annuelles et d'autres facteurs, notamment un rajustement en fonction du risque. Un facteur de performance de l'entreprise (FPE) qui peut être compris entre 0 % et 130 % de la cible est calculé pour chaque unité d'exploitation de la banque. Le diagramme suivant illustre les facteurs pris en considération pour l'établissement d'un FPE :



Comment la performance de l'entreprise est évaluée — Mesures d'entreprise annuelles

Au début de chaque exercice, le CRH fixe des objectifs de bénéfice net après impôts (BNAI), d'expérience clients et autres mesures d'ordre environnemental, social et de gouvernance (ESG) et de rendement des capitaux propres corporels attribuable aux actionnaires ordinaires (RCPCAAO) servant à évaluer la performance de l'entreprise à la fin de l'année de performance.

À la fin de l'année, la performance de la banque par rapport aux mesures d'entreprise annuelles établit une capitalisation globale pour le plan de rémunération de la haute direction qui s'élève de 80 % à 120 % de la rémunération cible totale des participants au plan de rémunération de la haute direction. Le comité dispose d'un pouvoir discrétionnaire illimité pour modifier le résultat produit par les modalités du plan et la performance de la banque d'après l'examen par le comité des autres facteurs mentionnés dans le diagramme ci-dessus. Cette fourchette rapproche le plan de l'appétit pour le risque et de la culture de gestion des risques de la banque en évitant toute incitation à la prise de risques inappropriés et, au fil du temps, rapproche la

capitalisation de l'expérience pour les actionnaires. La fourchette répond également aux attentes des autorités de réglementation en ce qui a trait à l'incidence de la gestion du risque découlant de la conception du plan incitatif.

BNAI (bénéfice net après impôts) — La banque s'attache à offrir aux actionnaires une croissance rentable, estimant qu'une croissance du résultat constante et durable est un facteur important de la croissance de la valeur à long terme pour les actionnaires. Conformément à cet objectif, le BNAI est la mesure de performance de l'entreprise la plus fortement pondérée utilisée dans le plan de rémunération de la haute direction, représentant 70 % de la pondération pour les mesures d'entreprise annuelles, pour les fonds disponibles aux fins de répartition.

La banque calcule les résultats, y compris le BNAI, de deux façons — résultats « comme présentés », qui sont préparés selon les Normes internationales d'information financière (IFRS), soit les principes comptables généralement reconnus actuels (PCGR), et les résultats « rajustés », qui sont des mesures financières non définies par les PCGR lorsque la banque retranche les « éléments à noter » des résultats comme présentés. Les éléments à noter ont trait aux éléments que la direction estime ne pas être représentatifs de la performance de l'entreprise sous-jacente. Les éléments à noter sont assujettis à un processus de gouvernance exhaustif, notamment à un examen par le comité d'audit et à l'approbation subséquente par le conseil, et un rapprochement complet entre les résultats comme préparés et les résultats rajustés est présenté dans les rapports financiers publiés par la banque.

Le CRH passe en revue les éléments à noter aux fins de la rémunération et il est d'avis que les résultats rajustés donnent une meilleure compréhension de la performance sous-jacente et de la manière dont la direction perçoit la performance de la banque. C'est pourquoi les résultats du BNAI rajustés présentés dans les rapports états financiers publiés par la banque servent à l'évaluation de la performance de l'entreprise. Les objectifs de BNAI sont fixés sur une base rajustée pour démontrer la conformité entre les cibles et l'évaluation réelle.

Le tableau qui suit présente un rapprochement sommaire du BNAI rajusté et du BNAI comme présenté en 2024 :

Bénéfice net — rajusté	14 277
Rajustements pour les éléments à noter, avant impôts	
Amortissement des immobilisations incorporelles acquises ¹⁾	(290)
Charges d'acquisition et d'intégration liées à l'opération visant Schwab ²⁾	(109)
Quote-part des charges de restructuration et autres charges liées à la participation dans Schwab ³⁾	(49)
Charges de restructuration	(566)
Charges d'acquisition et d'intégration	(379)
Incidence de l'abandon de la stratégie de couverture des fonds propres liée à l'acquisition de First Horizon Corporation (FHN) qui a été résiliée ⁴⁾	(242)
Profit à la vente d'actions de Schwab ⁵⁾	1 022
Restructuration du bilan aux États-Unis	(311)
Questions relatives aux taxes indirectes	(226)
Provision relative à une affaire civile/règlement d'un litige	(274)
Cotisation spéciale de la Federal Deposit Insurance Corporation (FDIC)	(442)
Résolution globale des enquêtes sur le programme de BSA/LCBA de la banque aux États-Unis	(4 233)
Moins l'incidence de l'impôt sur le résultat	
Amortissement des immobilisations incorporelles acquises	(41)
Charges d'acquisition et d'intégration liées à l'opération avec Schwab	(23)
Charges de restructuration	(150)
Charges d'acquisition et d'intégration	(82)
Incidence de l'abandon de la stratégie de couverture des fonds propres liée à l'acquisition de FHN qui a été résiliée	(60)
Restructuration du bilan aux États-Unis	(77)
Questions relatives aux taxes indirectes	(53)
Provision relative à une affaire civile/règlement d'un litige	(69)
Cotisation spéciale de la FDIC	(109)
Total des rajustements pour les éléments à noter	(5 435)
Bénéfice net — comme présenté	8 842

- 1) L'amortissement des immobilisations incorporelles acquises se rapporte aux immobilisations incorporelles acquises dans le cadre de l'acquisition d'actifs et de regroupements d'entreprises, y compris les montants après impôts pour l'amortissement des immobilisations incorporelles acquises attribuable à la quote-part du résultat net d'une participation dans Schwab. Amortissement des immobilisations incorporelles acquises — 172 millions de dollars. Amortissement des immobilisations incorporelles acquises liées à Schwab — 118 millions de dollars.
- 2) Les charges d'acquisition et d'intégration liées à l'opération visant Schwab comprennent les propres charges d'acquisition et d'intégration de la banque liés à l'opération visant Schwab — 88 millions de dollars et la quote-part de la banque des charges d'acquisition et d'intégration liées à l'acquisition par Schwab de TD Ameritrade — 21 millions de dollars.
- 3) La quote-part de la banque des charges de restructuration engagées par Schwab — 27 millions de dollars; la quote-part de la banque de la charge liée à la cotisation spéciale de la FDIC — 22 millions de dollars.
- 4) Après la résiliation de la convention de fusion, l'effet résiduel de la stratégie est renversé dans les produits d'intérêts nets.
- 5) La banque a vendu 40,5 millions d'actions ordinaires de Schwab et a comptabilisé un profit à la vente.

Il y a lieu de se reporter à la rubrique « Mesures financières non conformes aux PCGR et autres mesures financières » de la section « Aperçu des résultats financiers » du rapport de gestion 2024 de la banque pour de plus amples renseignements. Les éléments à noter sont présentés dans le tableau 3 du rapport de gestion 2024 de la banque.

Comment les objectifs de BNAI sont fixés et les résultats de fin d'exercice sont évalués

Le comité fixe des objectifs de BNAI pour la banque et chacune de ses unités d'exploitation, compte tenu des attentes quant à l'environnement externe (p. ex., l'incidence des taux d'intérêt et des autres facteurs macroéconomiques), d'autres facteurs internes comme l'incidence prévue des provisions pour pertes sur créances et des attentes quant à la croissance interne. Cette façon de faire permet de prendre dûment en compte les placements à moyen terme, les postes non récurrents et d'autres variations des attentes d'une année à l'autre.

Les objectifs de BNAI sont établis au début de l'année, d'après les renseignements disponibles à ce moment. L'approche de la banque repose essentiellement sur un examen à la fin de l'exercice des principaux moteurs de la performance de l'entreprise ainsi que des événements imprévus importants qui sont survenus au cours de l'exercice. Le comité se sert de ce processus pour l'aider à déterminer s'il doit ou non apporter des ajustements discrétionnaires aux facteurs de performance de l'entreprise calculés de manière à ce que les facteurs définitifs représentent adéquatement la performance au cours de l'exercice.

Expérience clients et autres mesures ESG — Pour reconnaître et traduire l'importance des priorités en matière de durabilité, un certain nombre de mesures ESG sont officiellement intégrées dans les mesures d'entreprise annuelles pour l'équipe de haute direction. Ces mesures complètent l'expérience clients et ont une pondération combinée de 20 %.

Expérience clients — TD se fait un devoir d'être la première banque au chapitre de l'expérience clients, estimant qu'il s'agit là d'un élément distinctif et d'un avantage concurrentiel important dans le marché d'aujourd'hui. Pour évaluer l'expérience clients, la banque a recours à des outils de mesure articulés autour de la rétroaction des clients par suite d'une interaction avec TD. Le pointage final est le résultat de plus d'un million de commentaires de clients qui assurent une rétroaction régulière pour les collègues qui interagissent directement avec les clients et qui mettent en œuvre la stratégie de la banque.

L'expérience clients des diverses entreprises de la banque a été évaluée au moyen de l'indice de l'expérience légendaire (IEL). Aux termes de l'IEL, on demande aux clients si leur perception de leur récente expérience avec TD a été ou non exceptionnelle et, en se fondant sur cette expérience, la probabilité qu'ils traitent de nouveau avec TD s'ils ont des besoins financiers à l'avenir. On demande aux clients de noter leur expérience et leur intention d'affaires futures selon une échelle de 10 points (1 étant le plus faible et 10 étant le plus élevé). L'IEL est une note moyenne pondérée des résultats aux questions liées à l'expérience et aux affaires futures, dans chaque cas les résultats reflétant le pourcentage de clients qui ont accordé une note de 9 ou de 10. Une note de l'IEL de 75,6 % signifie que, selon une moyenne pondérée, 75,6 % des clients qui ont donné des commentaires ont donné à la banque une note de 9 ou de 10 sur 10 au moment d'évaluer leur expérience ou leur intention d'affaires futures.

Dans le cadre du plan de rémunération de la haute direction, les résultats de l'expérience clients pour les membres de la haute direction visés, y compris le chef de la direction, sont évalués par rapport à une composante à l'échelle de la banque qui intègre les résultats de l'IEL des différents secteurs d'activité.

Autres mesures ESG — Ces mesures se rapportent à la stratégie générale en matière de durabilité de la banque et tiennent également compte des intérêts des actionnaires, des clients, des collègues et des collectivités. Pour chaque objectif, des mesures quantitatives et/ou qualitatives sont établies et utilisées pour évaluer la performance. À la fin de l'exercice, une évaluation détaillée de chaque objectif est examinée par le comité, y compris les mesures quantitatives et qualitatives, et le comité utilise ces renseignements pour établir si la performance était conforme aux attentes et l'incidence appropriée sur la rémunération, qui peut être positive, négative ou neutre. Au fur et à mesure de l'évolution de la démarche de la banque relative à la performance liée aux enjeux ESG, les mesures de réussite continueront d'évoluer et les mesures spécifiques utilisées à des fins de rémunération sont réévaluées chaque année.

Autres mesures ESG

En 2024, les mesures se composaient d'une combinaison d'éléments qualitatifs et quantitatifs décrits ci-dessous :

- Changements climatiques : en 2024, la priorité a été donnée à l'atteinte des jalons nécessaires pour réaliser le plan d'action sur les changements climatiques de la banque et atteindre sa cible de zéro émission nette, ainsi qu'à l'établissement d'initiatives financières durables intégrant davantage la durabilité et les enjeux ESG dans les stratégies d'affaires de la banque.
- Diversité, équité et inclusion : en 2024, la priorité a été donnée à l'atteinte des objectifs non contraignants de la banque en matière de représentation au sein de la main-d'œuvre ou à la réalisation de progrès envers ceux-ci.
- Engagement des employés : maintenir le niveau de l'engagement des employés dans le quartile supérieur. Le taux de participation des employés au sondage annuel (Info TD) atteint ou dépasse le 75^e centile de référence des sociétés mondiales dans la base de données Qualtrics.

À compter de l'exercice 2024, en reconnaissance de l'importance et de la responsabilité collective de faire progresser les priorités en matière de durabilité, la banque a étendu la prise en compte des mesures ESG à toutes les personnes qui occupent des postes de premier vice-président et supérieurs qui participent au plan de rémunération de la haute direction.

Rendement des capitaux propres corporels attribuable aux actionnaires ordinaires (RCPCAAO) — Afin de reconnaître l'importance de la gestion efficace du capital sur la performance à long terme de la banque, le RCPCAAO est l'une des principales mesures d'entreprise annuelles, avec une pondération de 10 %. Le rendement au chapitre du RCPCAAO est évalué par rapport à la médiane des grandes banques canadiennes (y compris TD).

Comment la performance de l'entreprise est évaluée — Autres facteurs

En plus des mesures d'entreprise annuelles, le comité évalue officiellement la performance de l'entreprise au cours de l'exercice par rapport à l'appétit pour le risque de la banque, la performance par rapport aux pairs et la performance par rapport aux initiatives stratégiques indiqués au début de l'exercice. Ces facteurs sont évalués à l'aide de tableaux de pointage exhaustifs, y compris un certain nombre de mesures quantitatives et qualitatives. Chacune de ces composantes sont décrites ci-après.

Rajustement en fonction du risque — La stratégie de la banque comprend une démarche prudente en matière de gestion des risques qui est décrite à compter la page 81 de la présente circulaire. Le comité prend des décisions concernant les rajustements en fonction du risque et les comptes d'attributions finaux après une réunion conjointe avec le comité du risque au cours de laquelle le chef de la gestion des risques présente une évaluation de la performance par rapport à l'appétit pour le risque pour l'année (des renseignements supplémentaires sur l'évaluation se trouvent à la page 82). Ce processus permet au comité de lier l'enveloppe de la rémunération variable des dirigeants à la performance rajustée en fonction des risques de la banque, le cas échéant. Les rajustements en fonction du risque ne peuvent servir qu'à réduire le compte de rémunération variable et aucune limite n'est imposée aux réductions éventuelles. Par conséquent, les attributions au titre de la rémunération variable à la fin de l'exercice (à la fois en espèces et en titres de capitaux propres) pour tous les participants peuvent être réduites à zéro.

Performance relative — Évaluer la performance générale de l'entreprise par rapport aux pairs offre au comité un important cadre contextuel pour l'évaluation de la performance de la banque. Pour réaliser l'examen, le comité tient compte de la performance de TD et des pairs sur un tableau de pointage détaillé de mesures rajustées, y compris la croissance du bénéfice par action (BPA) (un et trois ans), la croissance des produits d'exploitation, la croissance des dépenses, le coefficient de rendement, le rendement des capitaux propres (RCP) (un et cinq ans), la croissance du BNAI, les provisions pour pertes sur créances (PPC) (y compris les PPC relatives aux actifs dépréciés et les PPC relatives aux actifs productifs), le levier d'exploitation, les prêts et les dépôts, les demandes de règlement d'assurance et connexes, le bénéfice avant impôts et provisions et des mesures non rajustées, y compris le RTA (un et trois ans). Le tableau de pointage permet au comité d'évaluer globalement la performance, à la fois au cours de l'année et à moyen terme, au besoin. Au moment de l'évaluation de la performance de l'entreprise à la fin de l'exercice, aucune pondération officielle des mesures n'est appliquée, et l'effet de la performance relative est limité à $\pm 10\%$ (les résultats typiques s'établissant dans une fourchette de $\pm 2,5\%$), et l'incidence finale étant harmonisée avec l'évaluation de la performance globale au cours de l'exercice.

La banque demeure confiante dans le potentiel de croissance du bénéfice de ses secteurs Services bancaires personnels et commerciaux au Canada, Gestion de patrimoine et Assurance et Services bancaires de gros. Bien qu'elle s'attende à ce que les activités de redressement et de restructuration du bilan aux États-Unis aient

une incidence sur le secteur Services de détail aux États-Unis, la banque demeure attachée au marché américain et nous avons confiance dans la force de l'entreprise aux États-Unis. Nous reconnaissons que les investissements en capital nécessaires pour mettre en œuvre l'infrastructure de gestion des risques et de contrôle nécessaire pour soutenir la taille et la complexité de la banque nécessiteront de se concentrer sur des buts et des objectifs internes. Par conséquent, en 2025, le facteur de performance de l'entreprise continuera d'être établi principalement en fonction de mesures internes, et la performance relative sera temporairement suspendue au moment d'établir le facteur de performance de l'entreprise aux termes du plan de rémunération de la haute direction. Cette modification temporaire du plan de rémunération de la haute direction n'a aucune incidence sur la mesure relative du rendement des capitaux propres corporels attribuable aux actionnaires ordinaires (RCPCAAO) dans ce plan ni sur la mesure de performance du rendement total pour les actionnaires relatif (RTA) pour les UAP. Nous entreprenons un examen exhaustif du plan de rémunération de la haute direction pour s'assurer qu'il soit adapté à l'environnement actuel et futur. Il y a lieu de se reporter à la rubrique « Lettre du comité des ressources humaines aux actionnaires » à compter de la page 40 pour de plus amples renseignements.

Sociétés de référence

Pour 2024, le RCPCAAO et la performance relative ont été évalués par rapport aux autres quatre grandes banques canadiennes qui sont les plus semblables à la banque quant à la taille et à l'envergure des activités.

Le tableau compare la banque et les sociétés de référence en fonction d'importants critères quant à la taille, notamment l'actif, les produits d'exploitation et la capitalisation boursière.

Note : Les produits d'exploitation se rapportent à l'exercice 2024, l'actif et la capitalisation boursière sont en date du 31 octobre 2024.

<i>(en milliards de dollars)</i> Sociétés comparables	Total de l'actif	Produits d'exploitation	Capitalisation boursière
Banque de Montréal	1 409,6	32,8	92,6
Banque Canadienne Impériale de Commerce	1 042,0	25,6	82,1
Banque Royale du Canada	2 171,6	57,3	238,2
La Banque de Nouvelle- Écosse	1 412,0	33,7	89,2
TD	2 061,8	57,2	134,7
Rang de TD (sur 5)	2	2	2

Initiatives stratégiques — Au début de l'exercice, le comité et le chef de la direction ont convenu d'initiatives stratégiques/de priorités d'entreprise qui sont essentielles à la réussite à long terme de la banque. Pour chaque priorité, des objectifs quantitatifs et qualitatifs ont été établis et utilisés pour évaluer la performance. À la fin de l'exercice, le comité examine une évaluation exhaustive des progrès par rapport à chaque priorité, y compris les objectifs quantitatifs et qualitatifs, et utilise ces renseignements pour déterminer si la performance a répondu aux attentes et l'incidence appropriée sur la rémunération. L'incidence sur la rémunération peut être positive, négative ou neutre pour correspondre à la performance au cours de l'exercice.

Initiatives stratégiques/priorités d'entreprise en 2024

Pour l'exercice 2024, le CRH a approuvé les cinq priorités d'entreprise suivantes :

- Amélioration de l'environnement de gestion des risques et de contrôle : continuer de renforcer l'environnement de gestion des risques et de contrôle de TD, de renforcer la culture de gestion des risques de la banque et d'assurer une grande efficacité en faisant progresser les politiques et procédures de contrôle au besoin dans les trois lignes de défense.
- Orientation axée sur la clientèle sans faille et mise en œuvre de la stratégie « Une seule TD » : renforcer tous les canaux, approfondir les relations pour répondre aux besoins des clients en matière de services financiers et offrir des expériences clients personnalisées, connectées et légendaires, fondées sur la facilité, la valeur et les conseils fiables.
- Excellence dans l'exécution : améliorer continuellement les activités et les processus en adoptant de nouveaux modèles et de nouvelles méthodes, en accélérant la mise en marché et en tirant parti des données et des analyses pour obtenir des résultats efficaces et cohérents tout en inculquant un état d'esprit d'amélioration continue dans toutes les activités.
- Renforcement de la culture et investissement dans le leadership et les compétences : améliorer la responsabilisation, outiller les collègues, investir dans le leadership et les compétences et continuer d'investir dans l'expertise du domaine pour renforcer la gouvernance, la gestion des risques et les contrôles et réaliser les priorités stratégiques de TD.
- Respect des engagements en matière de durabilité : continuer à faire avancer les objectifs en matière de durabilité en fournissant des conseils et du soutien aux clients dans leur transition à une économie à faibles émissions de carbone et accroître l'apport à l'inclusion financière et économique dans les collectivités de TD.

Rajustement discrétionnaire — Le comité a pour objectif de lier de façon appropriée la rémunération à la performance après une évaluation complète de la performance (intégrant tous les éléments indiqués ci-dessus), et il a la capacité d'exercer son pouvoir discrétionnaire pour atteindre cet objectif. Comme il est indiqué ci-dessus, le processus de fin d'exercice comprend un examen rétroactif des principaux moteurs de la performance, y compris des événements inattendus importants survenus au cours de l'exercice.

Si la banque devait connaître des résultats négatifs dont il n'est pas tenu compte dans la capitalisation de la rémunération, le comité pourrait apporter un rajustement discrétionnaire négatif pour obtenir des résultats adéquats, au-delà de l'effet de $\pm 20\%$ associé aux mesures d'entreprise annuelles dans le plan. Selon la structure du plan, il n'y a aucune limite au rajustement discrétionnaire négatif que le comité peut appliquer, de sorte que, si les circonstances le justifient, le comité peut réduire à néant les attributions au titre de la rémunération variable (y compris en espèces et en titres de capitaux propres).

Lorsqu'il prend sa décision finale sur la capitalisation du montant global au titre du plan de rémunération de la haute direction pour une année, le comité évalue la performance générale de la banque et conserve son pouvoir discrétionnaire d'apporter des rajustements aux résultats produits par le cadre de capitalisation du plan de rémunération de la haute direction s'il estime que de tels rajustements sont nécessaires pour rapprocher de façon appropriée la rémunération et la performance. Se reporter à la « Lettre du comité des ressources humaines aux actionnaires » à compter de la page 40 pour de plus amples renseignements.

3

Étape 3 Déterminer les fonds disponibles aux fins de répartition

À la fin de l'exercice, le comité fixe le total des fonds disponibles aux fins de répartition sous forme d'attributions au titre de la rémunération variable de fin d'exercice en multipliant les objectifs de rémunération variable de tous les dirigeants qui participent au plan par le facteur de performance de l'entreprise applicable :

Fonds disponibles
aux fins de
répartition

=

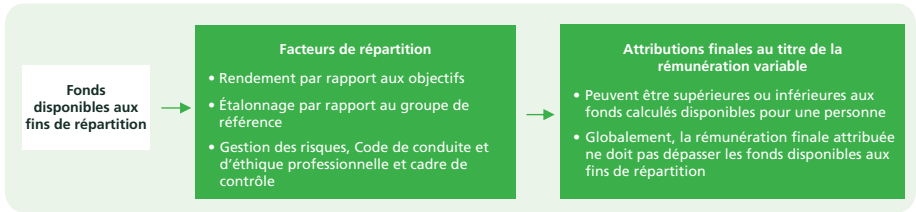
Somme des objectifs
de rémunération
variable individuels
(espèces + titres de
capitaux propres)

x

Facteur de
performance de
l'entreprise

Ainsi, la totalité de la rémunération variable attribuée est soumise à l'appréciation de la performance de l'entreprise par le comité au cours de l'exercice.

Une fois qu'a été calculé le total des fonds disponibles aux fins de répartition, les attributions au titre de la rémunération variable de chacun des dirigeants sont établies pour tenir compte du rendement individuel d'après les facteurs pertinents.



La somme des attributions individuelles ne peut pas dépasser le total des fonds disponibles aux termes du plan. Concrètement, les attributions à chacun des dirigeants sont habituellement comprises dans une fourchette relativement restreinte d'environ $\pm 20\%$ des fonds disponibles calculés (c.-à-d. l'objectif de rémunération variable individuel multiplié par le FPE applicable). En général, la valeur de réalisation des attributions à titre de rémunération antérieures n'est pas prise en compte au moment de l'établissement des attributions à titre de rémunération dans le cadre du plan.

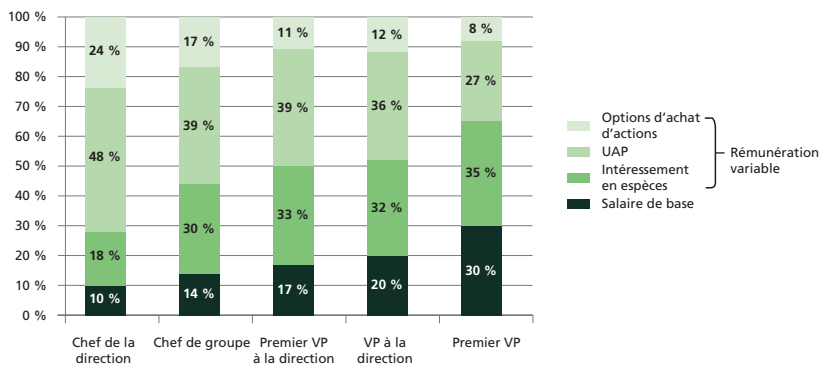
Le rendement individuel évalué par rapport à des objectifs qui ont été établis au début de l'exercice est une considération importante dans la répartition des attributions. Les objectifs individuels sont conformes aux objectifs organisationnels, aux cibles commerciales, aux tableaux de pointage et aux principes qui sont importants pour la banque, y compris les objectifs en matière de résultats financiers, d'exploitation, d'expérience clients, de risques, de collègues, d'objectifs ESG appropriés pour le poste. Tous les dirigeants sont évalués par rapport à la gestion du risque, au Code de conduite et d'éthique professionnelle (le Code) et au respect du cadre de contrôle, y compris agir en accord avec l'appétit pour le risque, et aux normes et lignes directrices culturelles et gouvernementales intégrées dans le Code et les engagements communs. Les engagements communs comprennent des éléments qui constituent le fondement de la vision, de la mission et de la stratégie de la banque, notamment contribuer aux collectivités, perfectionner les collègues et favoriser l'inclusion et l'équité. Ces renseignements servent à établir si la performance était conforme aux attentes sur la rémunération et l'incidence appropriée sur la rémunération, qui peut être positive ou négative.

Composition de la rémunération

Une fois établie la rémunération finale pour l'exercice, les attributions au titre de la rémunération variable sont séparées en intéressements en espèces et en attributions au titre de la rémunération différée fondée sur des titres de capitaux propres conformément aux niveaux de rémunération différées minimum fixés par la banque. La composition de la rémunération témoigne de la démarche équilibrée de la banque en matière de rémunération, permettant à la banque d'harmoniser les intérêts des dirigeants avec la performance à court, moyen et long terme de la banque. La rémunération fondée sur des titres de capitaux propres sous forme d'UAP (intéressements à moyen terme) et d'options d'achat d'actions (intéressements à long terme) représente l'élément le plus important de la rémunération des membres de la haute direction. L'accent mis sur la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres souligne l'importance que la banque porte au fait que les intérêts des dirigeants soient liés à la croissance durable et à la performance à long terme de la banque, élément essentiel à la philosophie en matière de rémunération de la banque, et est conforme aux intérêts des actionnaires de la banque.

Pour la plupart des dirigeants, les niveaux de rémunération différée sont fixés selon la fonction, et le montant de la rémunération différée fondée sur des titres de capitaux propres augmente d'après le niveau hiérarchique. Certaines fonctions à l'extérieur du Canada sont assujetties à des exigences réglementaires spécifiques concernant la rémunération différée et la composition de la rémunération et, pour les personnes assumant ces fonctions, la composition de la rémunération se conforme aux exigences réglementaires.

Le graphique suivant présente sommairement la composition moyenne de la rémunération cible par niveau hiérarchique pour les participants au plan de rémunération de la haute direction qui occupent des postes de premier vice-président ou supérieur.



Comme l'illustre le graphique qui précède, une tranche importante de la rémunération directe totale des dirigeants est variable ou « à risque ». Cette tranche « à risque » de la rémunération directe totale comprend une prime en espèces, des UAP et des options d'achat d'actions attribuées annuellement. La valeur attribuée est liée à la performance au cours de l'exercice et peut être réduite, voire entièrement supprimée, si le rendement individuel ou la performance de la banque est inférieur aux attentes.

La section qui suit donne des renseignements supplémentaires sur les UAP et les options d'achat d'actions.

Unités d'actions fondées sur la performance (UAP)

Les UAP sont des unités d'actions fictives dont la valeur suit celle des actions ordinaires de la banque, reçoivent des équivalents de dividendes sous la forme d'unités supplémentaires, sont acquises en bloc et sont assujetties à un rajustement au moment de l'attribution et de l'échéance pour correspondre à la performance relative de la banque au cours d'une période de performance de quatre ans.

Pour cadrer avec la philosophie en matière de rémunération en fonction de la performance de la banque, les UAP ne sont pas garanties et leur valeur finale est établie à la fin d'une période de performance de quatre ans en tenant compte de diverses mesures de performance au cours des trois étapes du cycle d'attribution : 1) lors de l'attribution, 2) au cours de la période d'acquisition de trois ans, et 3) à l'échéance de l'attribution. Les mesures de performance incluent des mesures quantitatives, des facteurs discrétionnaires ainsi que la performance relative et absolue du cours de l'action.

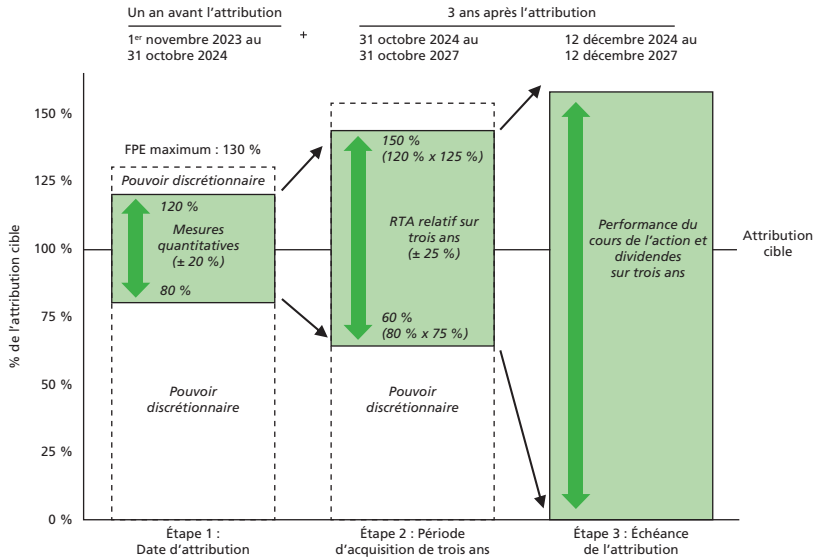
Le programme d'UAP prévoit donc une fourchette de performance quantitative cumulative de 60 % à 150 % de la cible au cours de la période de performance de quatre ans. Des facteurs discrétionnaires et le cours de l'action de la banque à l'échéance ont par la suite une incidence sur cette fourchette de performance puisque la valeur de l'attribution finale dépend de l'évolution du cours de l'action entre la date d'attribution et l'échéance, créant un éventail potentiel de résultats beaucoup plus large.

À titre d'importante institution financière, la banque estime qu'il est très important de concevoir ses programmes de rémunération de façon à éviter de favoriser des comportements qui ne sont pas conformes à l'appétit pour le risque de la banque tout en rapprochant les résultats en matière de rémunération et l'expérience des actionnaires. En évaluant la performance en plusieurs étapes, la banque peut produire des résultats selon le degré de variabilité souhaité sans utiliser de mesures incitatives excessives. Cette façon de faire correspond à l'appétit pour le risque de la banque, renforce la culture souhaitée et se veut une réponse aux préoccupations en matière de réglementation découlant de la crise financière de 2008 et 2009 selon lesquelles un effet de levier excessif dans les programmes de rémunération pourrait entraîner une prise de risque appropiée.

Le plan d'UAP comprend un facteur de performance qui mesure le RTA relatif de la banque pour la période de trois ans par rapport à celui du groupe de référence et peut avoir une incidence sur le nombre final d'unités selon une fourchette précise. Pour les UAP attribuées en décembre 2023 et par la suite, la fourchette des facteurs de performance est de 75 % à 125 % à l'échéance, ce qui permet aux participants d'obtenir éventuellement un plus grand nombre d'UAP en fonction de la performance (positive et négative) tout en continuant d'établir un équilibre entre l'appétit pour le risque de la banque et les attentes des autorités de réglementation. Pour les UAP attribuées jusqu'en décembre 2023, le facteur de performance est fondé sur une fourchette de 80 % à 120 %.

Le graphique et le tableau qui suivent présentent les mesures quantitatives et les facteurs discrétionnaires dans chacune des trois étapes.

Période de performance sur 4 ans des attributions d'UAP de décembre 2024



Période de performance de quatre ans	Mesures de performance
<p>Étape 1 : Date d'attribution</p> <p>Performance de 0 % à 130 % pendant l'exercice avant l'attribution</p>	<p>Mesures quantitatives :</p> <ul style="list-style-type: none"> Incidence du FPE de ± 20 % d'après les mesures d'entreprise annuelles du BNAI rajusté, de l'expérience clients et des autres mesures ESG et du RCPCAAO. <p>Autres facteurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le FPE est rajusté de 0 % à 130 % d'après le rajustement en fonction du risque, la performance relative, les initiatives stratégiques et les rajustements discrétionnaires. Aucune limite ne s'applique aux réductions éventuelles. Les attributions individuelles sont attribuées en fonction de la performance par rapport aux objectifs, à l'égalonage par rapport au groupe de référence et à la considération des conséquences liées au risque, au contrôle et à la mauvaise conduite.
<p>Étape 2 : Période d'acquisition de trois ans</p> <p>Performance de 0 % à 125 % entre la date d'attribution et la date d'acquisition</p>	<p>Mesures quantitatives :</p> <ul style="list-style-type: none"> Incidence de ± 25 % en fonction du RTA relatif sur trois ans de la banque par rapport au RTA moyen sur trois ans du groupe de référence comme suit : $(RTA \text{ de TD} - RTA \text{ moyen du groupe de référence}) \times 2,5 + 100 \%$¹⁾ <p>Autres facteurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> Le comité peut annuler la totalité ou une partie des unités d'actions non acquises en circulation dans certaines circonstances, y compris une dérogation à l'appétit pour le risque de la banque.
<p>Étape 3 : Échéance de l'attribution</p>	<p>La valeur d'attribution finale dépend de l'évolution des dividendes et du cours des actions attribuées entre la date d'attribution et l'échéance.</p>

1) Pour les UAP attribuées en décembre 2023 et par la suite. Pour les UAP attribuées avant décembre 2023, l'incidence est de +/- 20 % en fonction du RTA relatif sur trois ans de la banque par rapport au RTA moyen sur trois ans du groupe de référence comme suit : $(RTA \text{ de TD} - RTA \text{ moyen du groupe de référence}) \times 3 + 100 \%$.

Comme le démontre ce qui précède, l'incidence du rajustement sur la performance aux étapes 1 et 2 crée une fourchette de performance éventuelle de 60 % (80 % à l'étape 1 multiplié par 75 % à l'étape 2) à 150 % (120 % à l'étape 1 multiplié par 125 % à l'étape 2), compte non tenu de l'incidence de l'évolution du cours de l'action sur la durée de trois ans des UAP (une mesure liée à la performance) et de tout pouvoir discrétionnaire exercé par le comité (lequel pouvoir discrétionnaire serait vraisemblablement aussi lié à la performance). Comme il est indiqué ci-dessus, la banque estime que cette conception du programme incite la direction à se comporter d'une façon permettant d'accroître l'entreprise de la banque sans encourager les comportements qui ne sont pas conformes à l'appétit pour le risque de la banque ou qui contreviennent au

Code, atteignant ainsi un équilibre qui correspond à l'appétit pour le risque de la banque et qui est approprié pour une entité comme la banque, qui est assujettie à des règles de prudence.

En plus des rajustements à la performance indiqués ci-dessus, les attributions dont les droits n'ont pas été acquis peuvent être annulées en cas de démission. Les dirigeants qui sont congédiés pour motif valable en raison de leur conduite ou d'autres questions perdent toutes leurs UAP dont les droits n'ont pas été acquis. En outre, toute la rémunération variable fait l'objet d'une clause de récupération (voir la page 84 à la rubrique « Réduction, abandon et récupération de la rémunération variable »).

Options d'achat d'actions

Une option d'achat d'actions représente le droit d'acquies une action ordinaire de la banque à l'avenir au cours de clôture de l'action la veille de la date d'attribution (le prix d'exercice). Les options d'achat d'actions deviennent acquises en bloc à l'expiration d'un délai de quatre ans et expirent au dixième anniversaire de la date d'attribution.

Les options d'achat d'actions sont attribuées en fonction du FPE (c.-à-d. BNAI rajusté, expérience clients et autres mesures ESG, RCPCAA, rajustement en fonction du risque, performance relative, initiatives stratégiques, rajustements discrétionnaires) et du rendement personnel (rendement par rapport à des objectifs, étalonnage par rapport au groupe de référence, considération des conséquences liées au risque, au contrôle et à la mauvaise conduite) comme il est indiqué aux pages 54 à 60 de la présente circulaire. Les attributions pour l'exercice peuvent être sensiblement réduites, voire supprimées selon la performance de l'entreprise et le rendement individuel.

La valeur finale des options d'achat d'actions dépend de l'augmentation du cours de l'action (le cas échéant) entre la date d'attribution et la date d'exercice. Les attributions dont les droits n'ont pas été acquis peuvent être annulées en cas de démission, et le comité peut les annuler dans certaines circonstances, y compris une dérogation à l'appétit pour le risque de la banque (il y a lieu de se reporter aux pages 82 à 84 pour des renseignements détaillés sur les rajustements en fonction du risque apportés à la rémunération). Les dirigeants qui sont congédiés pour motif valable en raison de leur conduite ou d'autres questions perdent toutes leurs options d'achat d'actions en circulation (dont les droits ont été acquis ou non). La rémunération variable fait l'objet d'une clause de récupération comme il est indiqué à la page 84.

Unités d'actions différées (UAD) et unités d'actions à acquisition conditionnelle (UAAC)

Outre les UAP et les options d'achat d'actions attribuées dans le cadre de la rémunération différée, les dirigeants peuvent choisir de reporter une partie ou la totalité de leur intéressement en espèces reçu en UAD. Les UAD sont des unités d'actions fictives qui suivent le cours des actions ordinaires, auxquelles s'ajoutent des UAD supplémentaires lorsque des dividendes sont versés sur les actions ordinaires et elles ne comportent aucun droit de vote. Les UAD sont évaluées d'après le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'achat ou la date d'attribution. Les UAD deviennent immédiatement acquises et peuvent être rachetées au comptant seulement après le départ de la banque du dirigeant. Certains dirigeants peuvent également recevoir les UAAC lesquelles sont comparables aux UAD, sauf qu'elles deviennent acquises sur une période d'un an et qu'elles peuvent être perdues dans certains cas, notamment en cas de cessation des fonctions pour motif valable. Des détails supplémentaires sur les UAD et les UAAC figurent à la page 95.

Unités d'actions inaccessibles (UAI)

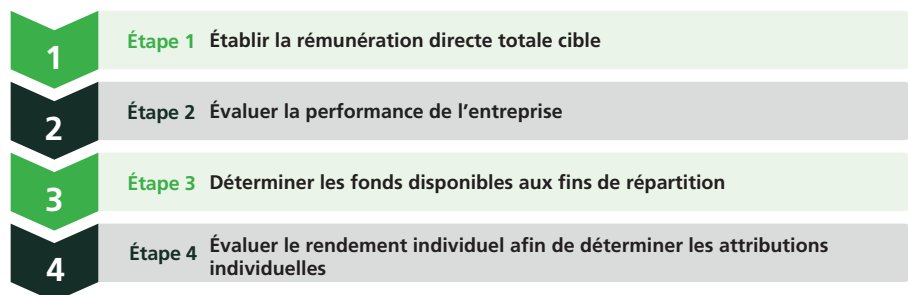
Les UAI sont des unités d'actions inaccessibles dont la valeur suit celle des actions ordinaires de la banque, reçoivent des équivalents de dividendes sous la forme d'unités supplémentaires et sont acquises sur une période de trois ans. Les dirigeants qui occupent un poste de niveau inférieur à celui de premier vice-président, les dirigeants du secteur Services bancaires de gros et certains autres employés peuvent recevoir des UAI, qui sont attribuées en fonction du FPE et du rendement individuel. Les UAI sont évaluées d'après le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'achat ou la date d'attribution. Les attributions dont les droits n'ont pas été acquis peuvent être annulées en cas de démission et les dirigeants qui sont congédiés pour motif valable en raison de leur conduite ou d'autres questions perdent toutes leurs UAI dont les droits n'ont pas été acquis. En outre, toute la rémunération variable fait l'objet d'une clause de récupération (voir la page 84 à la rubrique « Réduction, abandon et récupération de la rémunération variable »). Des détails supplémentaires sur les UAI figurent à la page 96.

PERFORMANCE ET RÉMUNÉRATION EN 2024

La présente section de la circulaire fait ressortir les principaux éléments de la performance de la banque au cours de l'exercice, explique comment cette performance a permis de générer l'ensemble des fonds disponibles pour le plan de rémunération de la haute direction, et décrit les principaux éléments de la performance pris en considération lorsque le comité a fixé la rémunération directe totale finale pour l'année. La présente section renferme également le tableau sommaire de la rémunération et d'autres tableaux qui donnent des renseignements détaillés sur la rémunération versée aux membres de la haute direction visés de la banque comme l'exige la législation applicable.

RÉMUNÉRATION EN FONCTION DE LA PERFORMANCE EN 2024 AUX TERMES DU PLAN DE RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

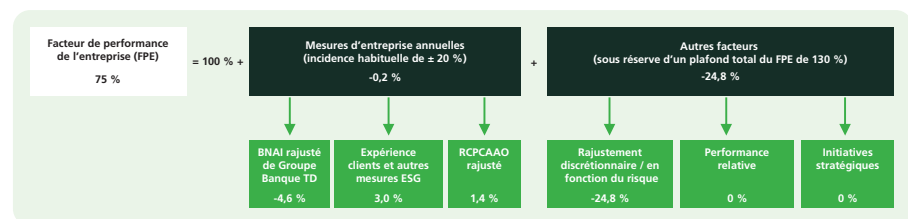
Pour les détails concernant les quatre étapes ci-dessous utilisées pour établir les attributions annuelles au titre de la rémunération aux termes du plan de rémunération de la haute direction, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction » à la page 53 de la présente circulaire.



Les étapes deux à quatre ont lieu à la fin de l'exercice et visent à rapprocher les attributions finales au titre de la rémunération et la performance rajustée en fonction des risques de la banque.



Le schéma ci-dessous présente sommairement le calcul du FPE pour les membres de la haute direction visés en 2024.



Des détails supplémentaires sur les calculs du FPE sont donnés dans le tableau ci-dessous.

Description de la performance en 2024			
Mesures d'entreprise annuelles ¹⁾	Objectif/Mesure — 2024	Résultats/ Commentaires — 2024	Incidence sur le facteur ²⁾
BNAI rajusté (en millions \$) ³⁾	14 759 \$	× 14 277 \$	-4,6 %
Expérience clients et autres mesures ESG :			
Expérience clients	72,6 %	✓ 75,6 %	3,0 %
Changements climatiques	Progrès dans la réalisation des cibles intermédiaires de réduction des GES de portée 1 et 2 (réduction de 25 % par rapport à l'année de référence 2019 d'ici 2025)	✓ Réduction des émissions de GES de portée 1 et 2 de 28 % par rapport à l'année de référence 2019	0 %
	Progrès dans l'établissement d'un plan global de transition climatique pour atteindre les cibles d'émissions financées de portée 3	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mise en œuvre de capacités au titre de la cible d'émissions de portée 3 pour soutenir la prise de décision de l'entreprise ✓ Dépassement de l'objectif d'engagement des clients dans les secteurs de l'énergie et de la production d'électricité et élargissement de cet objectif pour inclure les clients responsables de 75 % des émissions financées 	
	Progrès dans l'atteinte de la cible en matière de finance durable et de décarbonisation de 500 milliards de dollars d'ici 2030	✓ Contribution d'environ 33 milliards de dollars pour le premier semestre de 2024	
Diversité, équité et inclusion	45 % de femmes à des postes de VP et supérieurs d'ici 2025 (au Canada)	✓ Augmentation de 1,1 % de la représentation au Canada par rapport à l'exercice précédent, pour atteindre 42,7 %	0 %
	25 % de Noirs, d'Autochtones et de personnes issues des minorités à des postes de VP et supérieurs d'ici 2025 (au Canada)	✓ Augmentation de 1,2 % de la représentation combinée au Canada pour atteindre 29,1 %	
	Résultats de l'indice d'inclusion dans le quartile supérieur	✓ Résultats de l'indice d'inclusion au-dessus du quartile supérieur	
Engagement des employés	Engagement des employés dans le quartile supérieur	× Résultat annuel de l'engagement des employés de 4,23 (ou 84 % de réponses favorables), 0,02 en-dessous du niveau de référence du quartile supérieur de 4,25	
RCPCAAO rajusté ³⁾	16,1 %	✓ 18,0 %	1,4 %

Autres facteurs		Commentaires	Incidence sur le facteur
Pouvoir discrétionnaire/ rajustement en fonction du risque	Dans le cadre du plan de rémunération de la haute direction, le comité a la possibilité de réduire le facteur de performance de l'entreprise en raison du non-respect de l'appétit pour le risque ou d'autres éléments qui nuisent à la performance de la banque en apportant un rajustement discrétionnaire négatif à la capitalisation. Le comité a établi que tous les membres de l'équipe de haute direction auraient une réduction de leur rémunération variable d'au moins 25 % par rapport à la cible (c.-à-d. un facteur de performance de l'entreprise de 75 %), ce qui correspondait à un rajustement discrétionnaire négatif de 24,8 %, afin de tenir compte de la performance globale de la banque, y compris la performance au titre de l'appétit pour le risque. La réduction discrétionnaire a été apportée après un examen complet des facteurs pertinents, y compris l'incidence sur la performance actuelle et future de la banque et pour rapprocher davantage la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts des actionnaires.		-24,8 %
Mesures relatives	En 2024, le comité a conclu que, dans l'ensemble, la performance de la banque est dans la moyenne par rapport à celle du groupe de sociétés de référence dans son ensemble et a conclu qu'il était approprié de n'apporter aucun rajustement.		0 %

Autres facteurs		Commentaires	Incidence sur le facteur
Initiatives stratégiques	Le comité a conclu que la direction a globalement atteint ses objectifs et réalisé d'importants progrès en matière de priorités de l'entreprise et a conclu qu'il était approprié de n'apporter aucun rajustement.		0 %
Facteur de performance finale de l'entreprise			75 %

Lorsqu'il a évalué les résultats aux termes du plan, le comité a pris en compte les mesures spécifiques visées par le plan ainsi que divers autres facteurs et perspectives pour s'assurer que les résultats en matière de rémunération étaient appropriés et conformes à la performance, comme il est indiqué aux pages 43 et 44. Après avoir combiné les facteurs énumérés ci-dessus, le comité a établi un facteur de la performance de l'entreprise, qu'il a jugé approprié compte tenu de la performance au cours de l'exercice, de 75 % pour les membres de la haute direction visés.

- 1) Le BNAI a une pondération de 70 %, l'expérience clients et les mesures ESG ont une pondération de 20 % et le RCPCAAO a une pondération de 10 % des mesures internes utilisées pour établir le facteur de performance de l'entreprise. Pour chacune de ces mesures internes, l'incidence sur la capitalisation est établie en multipliant le résultat par rapport à la cible par la pondération et par le facteur de levier applicable (2 pour le BNAI, 5 pour l'expérience clients et 7 pour le RCPCAAO).
- 2) La performance de la banque par rapport aux objectifs fixés au début de l'exercice a habituellement une incidence sur la capitalisation du montant global au titre du plan de rémunération de la haute direction d'un maximum de $\pm 20\%$ au total, ce qui permet de rapprocher l'appétit pour le risque de la banque et sa culture de gestion des risques souhaitée en évitant toute incitation à la prise de risques inappropriés.
- 3) Il y a lieu de se reporter à la note de bas de page 2 à la page 45 pour de plus amples renseignements.

3

Étape 3 Déterminer les fonds disponibles aux fins de répartition pour 2024

Un facteur de performance de l'entreprise de 75 % signifie que le comité pourrait accorder des attributions totales au titre de la rémunération variable aux membres de la haute direction visés correspondant à 75 % de la rémunération variable cible totale de ces personnes. Les attributions à chacun des dirigeants peuvent être supérieures ou inférieures à leur cible de rémunération variable individuelle multipliée par le facteur de performance de l'entreprise. Cependant, le total de toutes les attributions au titre de la rémunération variable ne peut être supérieur au compte d'attribution de rémunération variable global.

Fonds disponibles
aux fins de
répartition

=

Somme des objectifs
de rémunération
variable individuels
(espèces + titres de
capitaux propres)

x

Facteur de
performance de
l'entreprise

4

Étape 4 Évaluer le rendement individuel aux fins de la détermination des attributions individuelles

CHEF DE LA DIRECTION

L'étape finale du calcul des attributions en fin d'exercice consiste en une évaluation du rendement individuel du dirigeant, laquelle sert à attribuer la rémunération variable finale provenant de l'ensemble des fonds disponibles en vertu du plan de rémunération de la haute direction. Le rendement individuel de l'ancien chef de la direction de la banque, M. Bharat Masrani, a été évalué à la fin de l'exercice dans le cadre d'un processus exhaustif accompli par le président du conseil et le président du CRH. L'évaluation comprenait un processus d'évaluation globale exhaustive qui tenait compte des commentaires formulés par tous les membres du conseil et de l'équipe de haute direction et comportait un examen du rendement par rapport aux objectifs à court et à moyen terme dont ont convenu M. Masrani et le conseil au début de l'exercice ainsi que de la performance de la banque indiquée sur un tableau de pointage des principales mesures de la performance, notamment des objectifs relatifs aux résultats financiers, à l'exploitation, à l'expérience clients, aux risques, aux collègues et aux enjeux ESG.

Après avoir examiné les résultats de cette évaluation annuelle, et suivant les conseils de ses conseillers indépendants, le comité a recommandé au conseil la rémunération directe totale du chef de la direction.

AUTRES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

L'étape finale du calcul des attributions en fin d'exercice pour les autres membres de la haute direction visés en vertu du plan de rémunération de la haute direction consiste en une évaluation de leur rendement et l'attribution d'une rémunération fondée sur cette évaluation. C'est le chef de la direction qui évalue le rendement individuel des autres membres de la haute direction visés par rapport aux buts et objectifs, notamment les objectifs relatifs aux résultats financiers, à l'exploitation, à l'expérience clients, aux risques, aux collègues et aux enjeux ESG, appropriés pour le poste. L'évaluation des membres de la haute direction visés comprenait les avancées au chapitre des initiatives en matière de perfectionnement ainsi que la contribution des membres de la haute direction visés aux priorités d'entreprise en matière : d'amélioration de l'environnement de gestion des risques et de contrôle; d'orientation axée sur la clientèle sans faille et de mise en œuvre de la stratégie « Une seule TD »; d'excellence dans l'exécution; de renforcement de la culture et d'investissement dans le leadership et les compétences; et de respect des engagements en matière de durabilité.

Pour s'assurer d'une évaluation globale du rendement de ces personnes (et des autres membres de l'équipe de haute direction) qui prenne en compte des mesures non financières, le chef de la direction et le chef des ressources humaines se sont réunis avec l'auditeur en chef, le chef du contentieux, et le chef de la gestion des risques avant de faire des recommandations sur les décisions de rémunération de fin d'exercice pour connaître leur avis sur l'importance accordée au contrôle, la culture d'entreprise, le ton au niveau de la direction, les capacités, les exigences et/ou la structure organisationnelle. De plus, dans le cadre du processus d'évaluation du rendement, le chef de la direction a rencontré les membres des comités du risque et d'audit du conseil pour recevoir leurs commentaires sur le rendement des chefs des principales fonctions de contrôle, y compris le chef des finances, le chef de la gestion des risques, le chef de la conformité, l'auditeur en chef et le chef de la lutte contre le blanchiment d'argent.

Compte tenu des résultats obtenus dans le cadre du processus d'évaluation annuel décrit plus haut et de la recommandation du chef de la direction, le comité a examiné et approuvé la rémunération directe totale des membres de la haute direction visés (et des autres membres de l'équipe de haute direction), y compris le salaire de base ainsi que l'intéressement en espèces et les attributions au titre de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres pour l'année.



Bharat Masrani
Ancien président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD

M. Masrani était responsable de la performance financière globale de TD et responsable de la gestion et du leadership de TD en vue de l'atteinte de ses objectifs stratégiques. À titre de chef de la direction, M. Masrani a établi l'orientation stratégique de la banque et affecté les ressources financières et humaines de la banque. Il lui incombait également de promouvoir une culture d'intégrité à la grandeur de TD et d'établir les normes et les principes directeurs qui déterminent la façon dont la banque exerce ses activités.

M. Masrani a quitté son poste de président du Groupe et chef de la direction avec prise d'effet le 1^{er} février 2025. M. Masrani demeurera au service de la banque à titre de conseiller jusqu'au 31 juillet 2025. Pendant la transition, il assurera la continuité de l'essentiel effort de redressement de la LCBA de la banque.

Au moment de fixer la rémunération du chef de la direction pour l'exercice 2024, le comité a tenu compte de la question relative à la LCBA survenue pendant son mandat à titre de chef de la direction. Après avoir pris en compte divers facteurs, y compris les progrès réalisés à l'égard de diverses initiatives stratégiques, la performance globale de la banque, l'importance d'une transition efficace du chef de la direction et les efforts déployés pour mettre en œuvre l'essentiel programme de redressement de la LCBA de la banque, le comité a recommandé au conseil qu'aucun intéressement en espèces ni qu'aucune rémunération fondée sur des titres de capitaux propres ne soit attribué pour l'exercice 2024, ce que le conseil a approuvé. La rémunération directe totale de M. Masrani pour 2024 a donc été réduite de 89 %, passant de 13 271 000 \$ en 2023 à 1 500 000 \$ en 2024, en plus de la réduction de 1 000 000 \$ effectuée en 2023.

Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Masrani pour les deux derniers exercices.

	2024 — Réel	2023 — Réel
Salaire	1 500 000 \$	1 500 000 \$
Rémunération variable	0 \$	11 771 000 \$
Intéressement en espèces	0 \$	1 554 000 \$
Unités d'actions fondées sur la performance	0 \$	6 845 390 \$
Options d'achat d'actions (arrondi)	0 \$	3 371 610 \$
Rémunération directe totale	1 500 000 \$	13 271 000 \$

Pour 2025, la rémunération cible de M. Masrani sera calculée au prorata pour la période pendant laquelle il est demeuré à son poste de président du Groupe et chef de la direction (soit du 1^{er} novembre 2024 au 1^{er} février 2025). M. Masrani demeurera au service de la banque à titre de conseiller jusqu'au 31 juillet 2025. Pendant la transition, il assurera la continuité de l'essentiel effort de redressement de la LCBA de la banque et, dans ce rôle de conseiller, il recevra une rémunération de 500 000 \$ par mois. M. Masrani continuera de recevoir certains avantages sociaux, notamment en matière de santé, et du soutien de bureau et administratif.

Rémunération du chef de la direction au fil du temps

Le tableau ci-après compare la valeur à la date d'attribution de la rémunération versée à M. Masrani de 2020 à 2024, compte tenu de la performance en tant que chef de la direction et la valeur réelle représentée par les attributions au titre de la rémunération.

La valeur réelle de la rémunération directe totale pour les exercices indiqués ci-dessous représente le total de la rémunération réalisée (la somme du salaire de base, des primes en espèces, de la valeur de paiement des unités d'actions attribuées pendant la période, des équivalents de dividendes versés et de la valeur à l'exercice des options attribuées au cours de la période) et de la rémunération réalisable (la somme de la valeur courante des unités dont les droits n'ont pas été acquis pendant la période et de la valeur des options dont les droits ont été acquis et dont les droits n'ont pas été acquis dans le cours pendant la période qui sont encore en circulation) au 31 décembre 2024.

Exercice	Rémunération directe totale versée (en milliers) ¹⁾	[A]	[B]	[A] + [B] = [C]	Période	Valeur de 100 \$	
		Rémunération réalisée (en milliers) ²⁾	Rémunération réalisable (en milliers) ³⁾	Valeur réelle de la rémunération directe totale au 31 décembre 2024 (en milliers)		Chef de la direction ⁴⁾	Actionnaires ⁵⁾
2020	10 442 \$	10 688 \$	1 025 \$	11 713 \$	31/10/19 à 31/12/24	112 \$	127 \$
2021	13 379 \$	8 482 \$	0 \$	8 482 \$	31/10/20 à 31/12/24	63 \$	155 \$
2022	14 964 \$	4 141 \$	6 744 \$	10 885 \$	31/10/21 à 31/12/24	73 \$	98 \$
2023	13 271 \$	3 054 \$	6 737 \$	9 791 \$	31/10/22 à 31/12/24	74 \$	97 \$
2024	1 500 \$	1 500 \$	0 \$	1 500 \$	31/10/23 à 31/12/24	100 \$	104 \$
					Moyenne pondérée	79 \$	116 \$

Actionnariat — M. Masrani dépasse son exigence d'actionnariat de 15 000 000 \$.

Multiple requis	Actionnariat réel au 31 décembre 2024				Multiple du salaire de base	
	Unités d'actions				Actionnariat total (\$)	Actionnariat total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$) ⁶⁾	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actionnariat total (\$)		
10	106 572 383	27 407 558	13 481 524	147 461 465	89,32	98,31

- 1) Comprend le salaire et la rémunération variable versée à la fin de l'exercice relativement à la performance au cours de l'exercice.
- 2) La rémunération réalisée est la somme du salaire de base, des primes en espèces, de la valeur de paiement des unités d'actions attribuées pendant la période, des équivalents de dividendes versés et de la valeur d'exercice des options attribuées au cours de la période.
- 3) La rémunération réalisable est la somme de la valeur courante des unités dont les droits n'ont pas été acquis pendant la période et de la valeur des options dont les droits ont été acquis et dont les droits n'ont pas été acquis dans le cours pendant la période qui sont encore en circulation.
- 4) Ce montant représente la valeur réalisée et réalisable pour M. Masrani de chaque tranche de 100 \$ de la rémunération directe totale au cours de l'exercice indiqué.
- 5) Ce montant représente la valeur cumulative d'un placement de 100 \$ fait dans des actions ordinaires le premier jour de la période indiquée, en supposant le réinvestissement des dividendes.
- 6) La valeur des unités d'actions acquises de M. Masrani comprend une combinaison d'UAD et d'UAAC. La valeur des UAAC incluses s'établit à 10 623 787 \$.



Kelvin Vi Luan Tran
Chef de groupe et chef des finances, Groupe Banque TD

Le mandat de M. Tran comprend les rapports financiers et réglementaires, la stratégie d'entreprise et l'aide à la prise de décisions (y compris l'analyse stratégique et financière, la planification et les prévisions ainsi que la gestion de la performance), l'expansion des affaires, les relations avec les investisseurs, la fiscalité, l'analyse économique, la gestion de la trésorerie et du bilan, ainsi que les contrôles financiers et la gouvernance.

Le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 2 862 500 \$ pour M. Tran en 2024. Le comité a établi que tous les membres de l'équipe de haute direction auraient une réduction de leur rémunération variable d'au moins 25 % par rapport à la cible (c.-à-d. un facteur de performance de l'entreprise de 75 %), ce qui correspondait à un rajustement discrétionnaire négatif de 24,8 %, pour tenir compte de la performance globale de la banque, y compris la performance au titre de l'appétit pour le risque. La réduction discrétionnaire a été apportée après un examen complet des facteurs pertinents, y compris l'incidence sur la performance actuelle et future de la banque et pour rapprocher davantage la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts des actionnaires. Le comité a également pris en compte le rendement global de M. Chan et la recommandation du chef de la direction.

Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Tran pour les deux derniers exercices.

	2024 — Réel	2023 — Réel	Composition réelle de la rémunération en 2024
Salaire	650 000 \$	650 000 \$	
Rémunération variable	2 212 500 \$	2 790 700 \$	
<i>Intéressement en espèces</i>	773 500 \$	1 020 700 \$	
<i>Unités d'actions fondées sur la performance</i>	964 130 \$	1 185 900 \$	
<i>Options d'achat d'actions (arrondi)</i>	474 870 \$	584 100 \$	
Rémunération directe totale	2 862 500 \$	3 440 700 \$	

Actionnariat — M. Tran dépasse son exigence d'actionnariat de 4 500 000 \$.

Multiple requis	Actionnariat réel au 31 décembre 2024				Multiple du salaire de base	
	Unités d'actions				Actions détenues directement et rémunération acquise	Actionnariat total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$) ¹⁾	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actionnariat total (\$)		
6	2 031 530	3 650 746	3 260 891	8 943 167	7,58	11,92

1) La valeur des unités d'actions acquises de M. Tran comprend des UAD uniquement.



Riaz Ahmed
Ancien chef de groupe, Services bancaires de gros, Groupe Banque TD
Président et chef de la direction, Valeurs Mobilières TD

M. Ahmed était chargé de diriger et d'orienter l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie et des objectifs commerciaux généraux du secteur Services bancaires de gros et il était responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre des plans et des stratégies nécessaires à l'atteinte des objectifs financiers du secteur, tout en offrant une expérience clients et collègues supérieure. M. Ahmed est devenu conseiller spécial auprès de Valeurs Mobilières TD le 1^{er} novembre 2024 et a pris sa retraite le 31 janvier 2025.

Le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 6 375 000 \$ pour M. Ahmed en 2024. Le comité a établi que tous les membres de l'équipe de haute direction auraient une réduction de leur rémunération variable d'au moins 25 % par rapport à la cible (c.-à-d. un facteur de performance de l'entreprise de 75 %), ce qui correspondait à un rajustement discrétionnaire négatif de 24,8 %, pour tenir compte de la performance globale de la banque, y compris la performance au titre de l'appétit pour le risque. La réduction discrétionnaire a été apportée après un examen complet des facteurs pertinents, y compris l'incidence sur la performance actuelle et future de la banque et pour rapprocher davantage la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts des actionnaires. Le comité a également pris en compte le rendement global de M. Ahmed et la recommandation du chef de la direction.

Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Ahmed pour les deux derniers exercices.

	2024 — Réel	2023 — Réel	Composition réelle de la rémunération en 2024
Salaire	750 000 \$	750 000 \$	
Rémunération variable	5 625 000 \$	7 095 000 \$	
Intéressement en espèces	1 968 000 \$	2 483 000 \$	
Unités d'actions fondées sur la performance	2 450 190 \$	3 090 040 \$	
Options d'achat d'actions (arrondi)	1 206 810 \$	1 521 960 \$	
Rémunération directe totale	6 375 000 \$	7 845 000 \$	

Actionnariat — M. Ahmed dépasse son exigence d'actionnariat de 8 250 000 \$¹⁾.

Multiple requis ¹⁾	Actionnariat réel au 31 décembre 2024				Multiple de la rémunération directe totale cible	
	Unités d'actions				Actions détenues directement et rémunération acquise	Actionnariat total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$) ²⁾	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actionnariat total (\$)		
1	36 025 385	23 456 870	8 597 136	68 079 391	7,21	8,25

1) Le multiple d'actionnariat de M. Ahmed est indiqué en tant que multiple de la rémunération directe totale cible, en conformité avec ses exigences d'actionnariat.

2) La valeur des unités d'actions acquises de M. Ahmed comprend une combinaison d'UAD et d'UAAC. La valeur des UAAC incluses est de 547 664 \$.



Leo Salom

Chef de groupe, Services de détail aux États-Unis, Groupe Banque TD et président et chef de la direction, TD Bank, America's Most Convenient Bank®

M. Salom est responsable des activités liées aux services bancaires personnels et commerciaux de TD pour le marché américain et également du développement et de la mise en œuvre de plans et de stratégies pour atteindre les objectifs financiers, tout en fournissant une expérience clients et collègues supérieure et en gérant de façon proactive la réputation de TD auprès des parties prenantes américaines.

Le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 3 512 500 \$ US pour M. Salom en 2024. Le comité a établi que tous les membres de l'équipe de haute direction auraient une réduction de leur rémunération variable d'au moins 25 % par rapport à la cible (c.-à-d. un facteur de performance de l'entreprise de 75 %), ce qui correspondait à un rajustement discrétionnaire négatif de 24,8 %, pour tenir compte de la performance globale de la banque, y compris la performance au titre de l'appétit pour le risque. Le comité a réduit de 35 % la rémunération variable totale de M. Salom en tant que chef de groupe, Services de détail aux États-Unis et président et chef de la direction, TD Bank AMCB, soit une réduction totale de 1 487 500 \$ US, ce qui s'ajoute à la réduction de 201 000 \$ US effectuée en 2023.

Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Salom pour les deux derniers exercices.

	2024 — Réel	2023 — Réel	Composition réelle de la rémunération en 2024
Salaire	750 000 \$ US	750 000 \$ US	
Rémunération variable	2 762 500 \$ US	3 819 500 \$ US	
Intéressement en espèces	743 500 \$ US	1 336 500 \$ US	
Unités d'actions fondées sur la performance	1 742 750 \$ US	2 101 050 \$ US	
Options d'achat d'actions (arrondi)	276 250 \$ US	381 950 \$ US	
Rémunération directe totale	3 512 500 \$ US	4 569 500 \$ US	

Pour prendre sa décision définitive relative à la rémunération de M. Salom, le comité a tenu compte du rôle essentiel que M. Salom continuera de jouer dans le redressement du programme de LCBA de la banque aux États-Unis. Le comité a donc approuvé une attribution unique d'UAI de 2 000 000 \$ US pour M. Salom, qui sera attribuée en 2025. L'acquisition de l'attribution est subordonnée au respect des conditions et des jalons du redressement de la LCBA.

Actionnariat — M. Salom dépasse son exigence d'actionnariat de 6 115 500 \$¹⁾.

Multiple requis	Actionnariat réel au 31 décembre 2024				Multiple du salaire de base	
	Unités d'actions				Actions détenues directement et rémunération acquise	Actionnariat total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$) ²⁾	Susceptibles d'acquisition (\$)	Actionnariat total (\$)		
6	1 926	2 180 025	8 186 725	10 368 676	2,14	10,17

1) L'exigence d'actionnariat de M. Salom correspond au multiple de son salaire de base en dollars américains convertis en dollars canadiens. Le cours du change utilisé pour convertir son salaire de base en dollars américains correspondait au cours du change de clôture moyen à la fin du mois du dollar US par rapport au dollar CA pour l'exercice de WM/Reuters (2024 = 1,3590).

2) La valeur des unités d'actions acquises de M. Salom comprend une combinaison d'UAD et d'UAAC. La valeur des UAAC incluses s'établit à 1 900 095 \$.



Tim Wiggan
Chef de groupe, Services bancaires de gros, Groupe Banque TD
Président et chef de la direction, Valeurs Mobilières TD

M. Wiggan a été vice-président la direction, vice-président principal et cochef de Services bancaires d'investissement mondiaux, Valeurs Mobilières TD jusqu'au 10 décembre 2023. Avec prise d'effet le 11 décembre 2023, M. Wiggan a été nommé chef de groupe, Gestion de patrimoine et Assurance, Groupe Banque TD. Dans le cadre de ces fonctions, M. Wiggan était responsable des entreprises Placements directs TD, Gestion de patrimoine et Gestion d'actifs au Canada, aux États-Unis, en Asie et en Europe, ainsi que de l'entreprise de TD Assurance, qui comprend l'assurance habitation, l'assurance automobile, l'assurance crédit, l'assurance vie et l'assurance médicale de voyage.

Avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2024, M. Wiggan a été nommé chef de groupe, Services bancaires de gros, Groupe Banque TD et président et chef de la direction, Valeurs Mobilières TD.

Le comité a approuvé une rémunération directe totale finale de 4 125 000 \$ pour M. Wiggan en 2024. Le comité a établi que tous les membres de l'équipe de haute direction auraient une réduction de leur rémunération variable d'au moins 25 % par rapport à la cible (c.-à-d. un facteur de performance de l'entreprise de 75 %), ce qui correspondait à un rajustement discrétionnaire négatif de 24,8 %, pour tenir compte de la performance globale de la banque, y compris la performance au titre de l'appétit pour le risque. La réduction discrétionnaire a été apportée après un examen complet des facteurs pertinents, y compris l'incidence sur la performance actuelle et future de la banque et pour rapprocher davantage la rémunération des membres de la haute direction et les intérêts des actionnaires. Le comité a également pris en compte le rendement global de M. Wiggan et la recommandation du chef de la direction.

Le tableau ci-dessous indique la rémunération directe totale finale accordée à M. Wiggan pour 2024.

	2024 — Réel	Composition réelle de la rémunération en 2024
Salaire	750 000 \$	
Rémunération variable	3 375 000 \$	
<i>Intéressement en espèces</i>	1 181 000 \$	
<i>Unités d'actions fondées sur la performance</i>	1 469 980 \$	
<i>Options d'achat d'actions (arrondi)</i>	724 020 \$	
Rémunération directe totale	4 125 000 \$	

Actionnariat — Au 31 décembre 2024, M. Wiggan dépasse son exigence d'actionnariat 7 500 000 \$¹⁾.

Multiple requis ¹⁾	Actionnariat réel au 31 décembre 2024				Multiple du salaire de base	
	Unités d'actions				Actionnariat total (\$)	Actionnariat total
	Actions détenues directement (\$)	Acquises (\$)	Susceptibles d'acquisition (\$)			
1	7 732 898	0	5 554 173	13 287 070	1,03	1,77

1) Le multiple d'actionnariat de M. Wiggan est indiqué en tant que multiple de la rémunération directe totale cible, en conformité avec ses exigences d'actionnariat.

Les parties suivantes de la présente circulaire renferment le tableau sommaire de la rémunération et d'autres tableaux qui donnent des renseignements détaillés sur la rémunération versée aux membres de la haute direction visés comme l'exigent les Autorités canadiennes en valeurs mobilières.

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau sommaire de la rémunération ci-après présente de l'information détaillée sur la rémunération totale que chaque membre de la haute direction visé de la banque a gagnée à l'égard des exercices 2024, 2023 et 2022.

Nom et poste principal	Exercice	Salaires ¹⁾ (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif				Valeur du plan de retraite ⁴⁾ (\$)	Autre rémunération ⁵⁾ (\$)	Rémunération totale (\$)
			Attributions fondées sur des actions (\$)	Attributions fondées sur des options ²⁾ (\$)	Attributions non fondées sur des titres de capitaux propres ³⁾ (\$)	Valeur du plan de retraite ⁴⁾ (\$)			
Bharat Masrani ⁽⁶⁾⁽⁷⁾⁽⁸⁾	2024	1 500 000	0	0	0	0	106 001	1 606 001	
Ancien président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD	2023	1 493 207	6 845 390	3 371 618	1 554 000	0	119 536	13 383 751	
	2022	1 450 000	7 251 410	3 571 593	2 691 000	0	112 264	15 076 267	
Kelvin Vi Luan Tran	2024	650 000	964 130	474 876	773 500	119 900	83 197	3 065 603	
Chef de groupe et chef des finances, Groupe Banque TD	2023	601 234	1 185 900	584 104	1 020 700	742 200	194 790	4 328 928	
	2022	492 302	1 204 000	516 005	1 146 500	1 042 600	132 958	4 534 365	
Riaz Ahmed ⁽⁹⁾	2024	750 000	2 450 190	1 206 814	1 968 000	228 300	75 337	6 678 641	
Ancien chef de groupe, Services bancaires de gros, Groupe Banque TD et président et chef de la direction, Valeurs Mobilières TD	2023	750 000	3 090 040	1 521 965	2 483 000	229 700	54 696	8 129 401	
	2022	750 000	3 312 480	1 631 530	2 661 000	300 700	137 143	8 792 853	
Leo Salom ⁽¹⁰⁾	2024	1 019 250	2 466 688	391 006	1 010 417	126 800	72 850	5 087 011	
Chef de groupe, Services de détail aux États-Unis, Groupe Banque TD et président et chef de la direction, TD Bank, America's Most Convenient Bank ⁽⁶⁾	2023	1 011 900	2 851 125	518 317	1 803 206	129 700	90 002	6 404 250	
	2022	934 405	2 765 821	502 656	1 666 344	176 200	2 016 695	8 062 121	
Tim Wiggan ⁽¹¹⁾	2024	710 741	1 469 980	724 023	1 181 000	174 400	42 610	4 302 754	
Chef de groupe, Services bancaires de gros, Groupe Banque TD et président et chef de la direction, Valeurs Mobilières TD									

- 1) Le salaire reflète le salaire de base gagné au cours de la période du 1^{er} novembre 2023 au 31 octobre 2024 et peut différer du salaire de base déclaré ailleurs dans la présente circulaire en raison de changements de fonctions qui ont eu lieu au cours de l'exercice 2024.
- 2) En 2024, la juste valeur à la date d'attribution (valeur rémunératoire) des attributions fondées sur des options faites à M. Tran, M. Ahmed, M. Salom et M. Wiggan était inférieure à la juste valeur comptable à la date d'attribution de 26 577 \$, 67 541 \$, 21 883 \$ et 40 521 \$, respectivement. À des fins de conformité, la valeur rémunératoire et la juste valeur comptable de toutes les attributions d'options d'achat d'actions sont calculées à l'aide d'un modèle Cox-Ross-Rubinstein (binomial). La valeur rémunératoire des attributions de décembre 2024 correspondait à 16 % du cours de l'action. Il s'agit de la valeur rémunératoire moyenne des attributions d'options d'achat d'actions pour les cinq exercices allant de décembre 2020 à décembre 2024, d'après une durée de vie contractuelle correspondant à la durée complète de dix ans des options d'achat d'actions. La juste valeur comptable des attributions de décembre 2024 est également fondée sur une durée de vie contractuelle et les facteurs supplémentaires suivants : un taux d'intérêt sans risque de 3,08 % ; une volatilité prévue de 19,47 % ; et un taux de dividende prévu de 3,94 %.
- 3) La rémunération au titre de plans incitatifs non fondés sur des actions correspond à l'intéressement annuel en espèces dont il est fait mention à la rubrique « Analyse de la rémunération » de la présente circulaire. Les membres de la haute direction peuvent choisir de reporter leur intéressement annuel en espèces en UAD.
- 4) La valeur du plan de retraite présentée représente la « valeur rémunératoire » des changements à l'obligation au titre des obligations découlant du régime de retraite pendant la période de présentation, ce qui comprend : la valeur de la rente projetée acquise pour services supplémentaires au cours de l'année moins les cotisations des employés, l'incidence des changements au plan (le cas échéant) sur l'obligation au titre des prestations constituées et de toute différence entre les gains réels et estimatifs servant à calculer la valeur actuarielle de l'obligation au titre des obligations découlant du régime de retraite. Pour M. Wiggan, ce montant comprend également les cotisations théoriques de la banque au plan de retraite à l'intention des dirigeants. Des détails supplémentaires sur les plans de retraite de la banque pour les membres de la haute direction visés sont présentés à partir de la page 88 de la présente circulaire.
- 5) La valeur totale des avantages indirects est calculée d'après le coût différentiel que représentent pour la banque les avantages personnels offerts aux membres de la haute direction visés. Les valeurs suivantes reflètent les avantages indirects supérieurs à 25 % du montant total déclaré des membres de la haute direction visés. Pour 2024, le montant de M. Masrani comprend 49 863 \$ pour des avantages indirects et 29 346 \$ pour des frais de planification fiscale/financière; le montant de M. Tran comprend 35 901 \$ pour des avantages indirects et 28 958 \$ pour des frais de planification fiscale/financière; le montant de M. Ahmed comprend 35 901 \$ pour des avantages indirects et 21 742 \$ pour des frais liés à la sécurité à domicile; le montant de M. Salom comprend 47 565 \$ pour des avantages indirects; et le montant de M. Wiggan comprend 31 759 \$ pour des avantages indirects.
- 6) La valeur du plan de retraite fait état du fait que M. Masrani a atteint l'âge normal de la retraite le 1^{er} juin 2019 selon les modalités du plan. Des renseignements supplémentaires, y compris les changements à l'obligation totale au titre des

obligations découlant du régime de retraite, sont présentés à la rubrique « Obligation au titre des prestations déterminées constituées des membres de la haute direction visés » à la page 93 de la présente circulaire.

- 7) Dans le cadre de l'échange de la participation de la banque dans TD Ameritrade contre une participation dans The Charles Schwab Corporation, M. Masrani a été nommé président du conseil d'administration de The Charles Schwab Corporation le 6 octobre 2020. En plus de la rémunération indiquée dans le tableau ci-dessus, M. Masrani a reçu les paiements suivants de la part de The Charles Schwab Corporation soit à l'égard de la période allant du 1^{er} novembre 2023 au 31 octobre 2024 ou pendant cette période : une rémunération de 120 000 \$ US que M. Masrani a choisi de reporter en tant qu'unités d'actions subalternes; une attribution d'options d'achat d'actions de 86 000 \$ US; et une attribution d'unités d'actions subalternes de 129 000 \$ US. Chaque unité d'action subalterne est l'équivalent d'une action ordinaire de The Charles Schwab Corporation et permet d'obtenir des équivalents de dividendes qui sont versés en espèces.
- 8) M. Masrani a quitté son poste de président du Groupe et chef de la direction avec prise d'effet le 1^{er} février 2025. M. Masrani demeurera au service de la banque à titre de conseiller jusqu'au 31 juillet 2025. Pendant la transition, il assurera la continuité de l'essentiel effort de redressement de la LCBA de la banque.
- 9) M. Ahmed est devenu conseiller spécial auprès de Valeurs Mobilières TD le 1^{er} novembre 2024 et a pris sa retraite le 31 janvier 2025.
- 10) En 2022, la rémunération de M. Salom lui a été versée en dollars canadiens et en dollars américains; en 2023 et 2024, la rémunération de M. Salom lui a été versée en dollars américains. Au besoin, le cours du change pour la conversion de sa rémunération en dollars américains excluant les attributions fondées sur des actions et fondées sur des options, était le cours du change de clôture moyen à la fin du mois du dollar US par rapport au dollar CA pour l'exercice de W/M/Reuters (2024 = 1,3590; 2023 = 1,3492; 2022 = 1,2919). Le cours du change utilisé pour la conversion des attributions fondées sur des actions et des options en dollars canadiens était le cours de clôture US/CA de la Banque du Canada le jour de Bourse précédent à la date à laquelle les attributions ont été faites (2024 = 1,4154; 2023 = 1,3570; 2022 = 1,363).
- 11) M. Wiggan a été vice-président la direction, vice-président principal et cochef de Services bancaires d'investissement mondiaux, Valeurs Mobilières TD jusqu'au 10 décembre 2023 et a été nommé chef de groupe, Gestion de patrimoine et Assurance, Groupe Banque TD avec prise d'effet le 11 décembre 2023. Avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2024, M. Wiggan a été nommé chef de groupe, Services bancaires de gros, Groupe Banque TD et président et chef de la direction, Valeurs Mobilières TD.

ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF

Attributions fondées sur des options et fondées sur des actions en cours

Le tableau ci-dessous présente de l'information détaillée sur toutes les attributions fondées sur des options en cours et attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis en cours au 31 décembre 2024.

Nom	Attributions fondées sur des options					Attributions fondées sur des actions ⁽¹⁾²⁾				
	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options (\$) (3)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ⁽³⁾ (\$)	Valeur des options exercées (\$) (3)	Nombre d'actions dont les droits n'ont pas été acquis		Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ⁽³⁾ (\$)		Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) ⁽³⁾⁵⁾ (\$)
						Min. ⁽⁴⁾	Cible	Min.	Cible	
Bharat Masrani	0	52,46	11 déc. 2024	0	3 768 369					
	74 267	53,15	9 déc. 2025	1 736 362	2 386 621					
	157 224	65,75	12 déc. 2026	1 694 875						
	183 632	72,64	12 déc. 2027	714 328						
	352 268	69,39	12 déc. 2028	2 515 194						
	217 224	72,84	12 déc. 2029	801 557						
	220 432	71,88	12 déc. 2030	1 025 009						
	236 259	95,33	12 déc. 2031	0						
	281 738	90,55	12 déc. 2032	0						
	294 485	81,78	12 déc. 2033	0						
Total	2 017 529			8 487 325	6 154 990	136 526	176 160	10 448 358	13 481 524	27 407 558
Kelvin Tran	0	52,46	11 déc. 2024	0	197 542					
	9 612	53,15	9 déc. 2025	224 729						
	8 748	65,75	12 déc. 2026	94 303						
	9 312	72,64	12 déc. 2027	36 224						
	9 540	69,39	12 déc. 2028	68 116						
	9 116	72,84	12 déc. 2029	33 638						
	12 852	71,88	12 déc. 2030	59 762						
	27 581	95,33	12 déc. 2031	0						
	40 704	90,55	12 déc. 2032	0						
	51 017	81,78	12 déc. 2033	0						
	39 176	75,76	12 déc. 2034	30 166						
Total	217 658			546 937	197 542	32 689	42 609	2 501 659	3 260 891	3 650 746

Nom	Attributions fondées sur des options				Attributions fondées sur des actions ¹⁾²⁾					
	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées	Prix d'exercice des options (\$)	Date d'expiration des options	Valeur des options dans le cours non exercées ³⁾ (\$)	Valeur des options exercées (\$)	Nombre d'actions dont les droits n'ont pas été acquis		Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis ³⁾ (\$)		Valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées) ³⁾⁵⁾ (\$)
						Min. ⁴⁾	Cible	Min.	Cible	
Riaz Ahmed	58 544	53,15	9 déc. 2025	1 368 759						
	50 192	65,75	12 déc. 2026	541 070						
	53 072	72,64	12 déc. 2027	206 450						
	53 292	69,39	12 déc. 2028	380 505						
	50 936	72,84	12 déc. 2029	187 954						
	51 696	71,88	12 déc. 2030	240 386						
	81 968	95,33	12 déc. 2031	0						
	128 700	90,55	12 déc. 2032	0						
	132 932	81,78	12 déc. 2033	0						
	99 559	75,76	12 déc. 2034	76 660						
Total	760 891			3 001 784	0	86 265	112 337	6 601 894	8 597 136	23 456 870
Leo Salom	53 692	69,39	12 déc. 2028	383 361						
	52 752	72,84	12 déc. 2029	194 655						
	57 756	71,88	12 déc. 2030	268 565						
	62 211	95,33	12 déc. 2031	0						
	39 651	90,55	12 déc. 2032	0						
	45 271	81,78	12 déc. 2033	0						
	32 257	75,76	12 déc. 2034	24 838						
Total	343 590			871 419	0	82 945	106 974	6 347 787	8 186 725	2 180 025
Tim Wiggan	66 026	90,55	12 déc. 2032	0						
	85 683	81,78	12 déc. 2033	0						
	59 730	75,76	12 déc. 2034	45 992						
Total	211 439			45 992	0	55 618	72 575	4 256 451	5 554 173	—

- 1) Les attributions fondées sur des actions en cours avant le 31 janvier 2014 ont été rajustées compte tenu de l'émission d'actions ordinaires supplémentaires dans le cadre du dividende-actions de la banque le 31 janvier 2014 à raison de une action ordinaire pour chaque action ordinaire émise et en circulation, qui a eu le même effet qu'un fractionnement d'actions à raison de deux actions pour une.
- 2) Le nombre d'unités en circulation et la valeur correspondante comprennent la valeur des dividendes versés sous forme d'unités supplémentaires.
- 3) La valeur est fondée sur le cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX le 31 décembre 2024 de 76,53 \$.
- 4) Représente 80 % des UAP dont les droits n'ont pas été acquis en cours attribuées en décembre 2022 et 75 % des UAP dont les droits n'ont pas été acquis attribuées en décembre 2023 et en décembre 2024, soit le plus petit nombre d'unités calculé au moyen d'une formule en vertu des modalités du plan (cependant, le comité peut, à son gré, réduire ou annuler les unités d'actions dont les droits n'ont pas été acquis en cours) et 100 % des UAI, des UAD et des UAAC en circulation, le cas échéant.
- 5) Représente les attributions fondées sur des actions (UAD et UAAC) dont les droits sont acquis mais qui n'ont pas été payées, et qui resteront en cours jusqu'à ce que le membre de la haute direction visé parte à la retraite ou quitte par ailleurs la banque.

Attributions en vertu d'un plan incitatif — Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice

Le tableau ci-dessous présente de l'information détaillée sur toutes les attributions dont les droits ont été acquis au cours du dernier exercice terminé.

Nom	Date d'attribution	Attributions fondées sur des options		Attributions fondées sur des actions			
		Nombre d'attributions fondées sur des options dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice	Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)	Nombre d'unités initiales	Nombre d'unités ± Rajustement selon la performance ¹⁾	Nombre d'unités dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice ²⁾	Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice (\$)
Bharat Masrani	12 déc. 2020	220 432	928 019	—	—	—	—
	12 déc. 2021	—	—	67 155	(15 369)	61 475	4 657 316
Kelvin Tran	12 déc. 2020	12 852	54 107	—	—	—	—
	12 déc. 2021	—	—	9 010	(2 062)	8 248	624 846
Riaz Ahmed	12 déc. 2020	51 696	217 640	—	—	—	—
	12 déc. 2021	—	—	23 299	(5 332)	21 328	1 615 804
Leo Salom	12 déc. 2020	57 756	243 153	—	—	—	—
	12 déc. 2021	—	—	17 683	(4 047)	16 187	1 226 354
Tim Wiggan	12 déc. 2020	—	—	—	—	—	—
	12 déc. 2021	—	—	21 232	—	24 295	1 840 563

- 1) Les UAP attribuées le 12 décembre 2021 à MM. Masrani, Tran, Ahmed et Salom ont été acquises et sont venues à échéance le 12 décembre 2024. Des détails supplémentaires sont donnés à la rubrique « Coefficient de paiement des UAP en 2024 » ci-après. M. Wiggan a reçu une attribution au titre du plan de rémunération à long terme (PRLT) de Valeurs Mobilières TD le 12 décembre 2021 qui a été acquise et est venue à échéance le 12 décembre 2024 et qui n'est assujettie à aucun rajustement de performance.
- 2) Le nombre d'UAP dont les droits ont été acquis au cours de l'exercice comprend les équivalents de dividendes versés sur les unités en circulation au cours de la période de report de trois ans.

Coefficient de paiement des UAP en 2024

Les UAP attribuées le 12 décembre 2021 ont été acquises et sont venues à échéance le 12 décembre 2024. Le plan d'UAP comprend un facteur de performance qui mesure le RTA relatif de la banque pour la période de trois ans terminée le 31 octobre 2024 par rapport au groupe de référence et peut avoir une incidence sur le nombre final d'unités selon une échelle de 80 % à 120 %. Le groupe de référence comprend Banque de Montréal, Banque Canadienne Impériale de Commerce, Banque Royale du Canada et La Banque de Nouvelle-Écosse.

Compte tenu du RTA relatif sur trois ans de la banque par rapport à celui du groupe de référence établi au moment de l'attribution, le facteur de performance a été établi à 80 %.

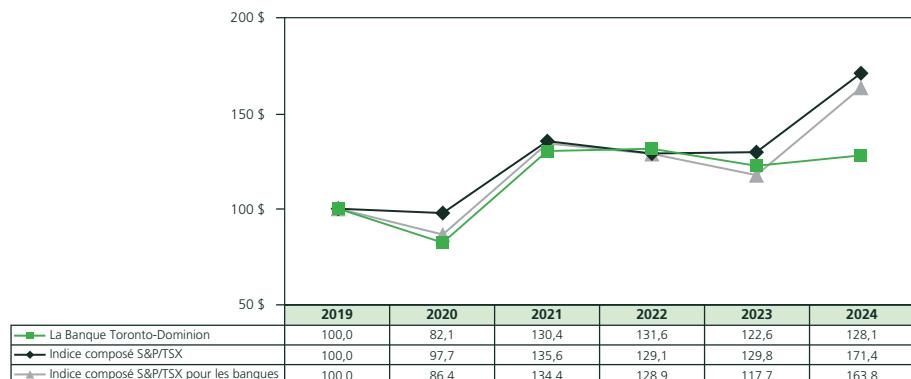
Pour ce qui est des UAP attribuées en décembre 2022 et par la suite, le facteur de performance applicable aux UAP à l'échéance sera établi à l'aide de la moyenne du RTA relatif sur trois ans par rapport à celui des sociétés de référence pour les 20 jours de Bourse se terminant le 31 octobre plutôt qu'au moyen des résultats de la seule date de négociation du 31 octobre.

PERFORMANCE DE LA BANQUE ET RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

Comparaison du RTA sur cinq ans

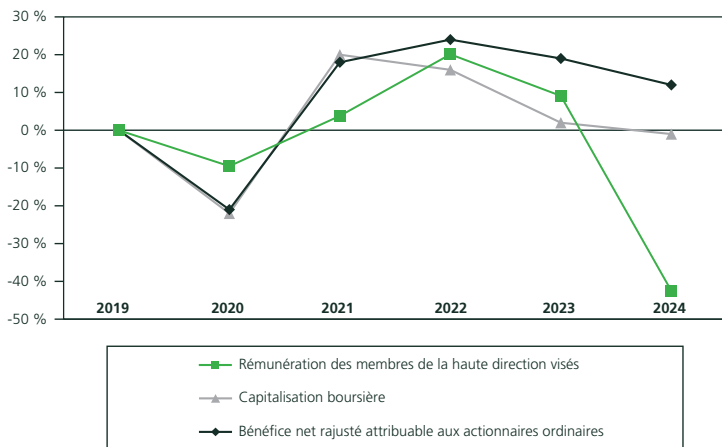
Le graphique ci-après compare le RTA sur cinq exercices des actions ordinaires et le rendement de l'indice composé S&P/TSX pour les banques et de l'indice composé S&P/TSX.

Valeur cumulative d'un investissement de 100 \$ en supposant le réinvestissement des dividendes (au prix établi par la banque aux termes du plan de réinvestissement des dividendes de la banque)



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

Le graphique ci-dessous illustre l'évolution de la rémunération totale versée aux membres de la haute direction visés comparativement à la variation du bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires et la capitalisation boursière depuis 2019.



En utilisant 2019 comme année de référence, la rémunération totale versée aux cinq principaux membres de la haute direction visés a diminué d'environ 42,5 % comparativement à une croissance au cours de la même période de 12 % du bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ordinaires et d'une diminution de -1 % de la capitalisation boursière. Pour permettre une comparaison valable au cours de la période, les chiffres relatifs à tous les exercices tiennent uniquement compte de la rémunération totale des cinq principaux membres de la haute direction visés (en 2021, M. Tran a été chef des finances pour une partie de l'année uniquement et M. Dorrance a été un dirigeant de la banque pour une partie de l'année uniquement ces données supplémentaires ont été exclues). Pour plus de détails sur le bénéfice rajusté de la banque, voir la note de bas de page 2 à la page 45 de la présente circulaire.

Ratio des coûts de gestion

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

Exercice	Rémunération totale des membres de la haute direction visés (en millions de dollars)	Bénéfice net rajusté attribuable aux actionnaires ¹⁾ (en millions de dollars)	Ratio des coûts de gestion (%)	Capitalisation boursière (en millions de dollars) ²⁾	Ratio des coûts de gestion (%)
2024	20,74	13 751	0,15	134 702	0,02
2023 ³⁾	39,33	14 432	0,27	138 706	0,03
2022	43,30	15 166	0,29	158 743	0,03

1) Pour plus de détails sur les résultats rajustés de la banque, voir la note de bas de page 2 à la page 45 de la présente circulaire.

2) Capitalisation boursière au 31 octobre de chaque année.

3) Pour l'exercice terminé le 31 octobre 2023, certains montants ont été retraités pour tenir compte de l'adoption de l'IFRS 17. Pour plus de détails, voir la note 4 des états financiers consolidés 2024 de la banque.

La rémunération totale des cinq principaux membres de la haute direction visés comprend le salaire de base de l'exercice, l'intéressement en espèces annuel, les attributions fondées sur des actions, les attributions fondées sur des options, la valeur du plan de retraite et toute autre rémunération des membres de la haute direction visés nommés dans la circulaire des exercices indiqués.

INFORMATION COMPLÉMENTAIRE

La banque juge important de fournir une information détaillée permettant aux actionnaires d'évaluer ses plans, politiques et pratiques de rémunération. La présente section de la circulaire fournit l'information complémentaire, y compris l'information exigée par les organismes de réglementation ou recommandée en vertu des meilleures pratiques de communication de l'information. Des renseignements détaillés sont donnés sur les éléments suivants : le ratio de rémunération du chef de la direction, la démarche en matière de rémunération totale du personnel, l'adhésion aux principes du Conseil de stabilité financière (CSF) et aux pratiques en matière de gestion des risques, les preneurs de risques importants, notamment l'information sommaire complémentaire sur la rémunération exigée par le CSF ainsi que l'information complémentaire sur les prestations en vertu des plans de retraite, les prestations en cas de cessation des fonctions et de changement de contrôle et les options d'achat d'actions.

RATIO DE RÉMUNÉRATION DU CHEF DE LA DIRECTION

Au 31 octobre 2024, la rémunération moyenne des employés équivalents temps plein (à l'exclusion du chef de la direction) s'établissait à 164 425 \$. Ce qui, pour 2024, se traduit par un multiple de rémunération moyen du chef de la direction par rapport aux employés de 10. Le ratio est calculé d'après la rémunération totale du chef de la direction présentée dans le tableau sommaire de la rémunération, divisée par la rémunération moyenne globale d'un employé équivalent temps plein (c.-à-d. le coût total des salaires et des avantages sociaux pour Groupe Banque TD, à l'exclusion du chef de la direction, divisée par le nombre d'employés équivalents temps plein).

Le multiple de rémunération moyen du chef de la direction par rapport aux employés en fonction de la rémunération cible du chef de la direction pour 2024 est de 92. Ce ratio est calculé d'après la rémunération totale cible du chef de la direction, divisée par la rémunération moyenne globale d'un employé équivalent temps plein (c.-à-d. le coût total des salaires et des avantages sociaux pour Groupe Banque TD, à l'exclusion du chef de la direction, divisée par le nombre d'employés équivalents temps plein).

DÉMARCHE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION TOTALE DU PERSONNEL

La démarche de la banque en matière de rémunération totale du personnel traduit une philosophie uniforme qui s'applique à tous les employés de TD et qui vise à offrir une rémunération totale concurrentielle sur le marché et fondée sur le rendement, qui minimise les pratiques pouvant mener à une mauvaise conduite, qui favorise des résultats justes et cohérents, qui rapproche les intérêts des dirigeants et des employés et qui reconnaît et récompense l'apport précieux des collègues. Pour mettre cette philosophie en œuvre, la banque a adopté des programmes, des structures et des pratiques en matière de rémunération totale bien établis et exhaustifs pour un résultat approprié pour tous les collègues.

Des exemples de ces programmes, structures et pratiques comprennent :

- L'admissibilité aux programmes de rémunération, y compris le salaire et la rémunération incitative, repose sur le poste et le niveau et est appliquée uniformément pour tous les employés;

- La majorité des employés est payée selon des structures salariales bien définies qui offrent un éventail d'éléments de rémunération concurrentiels sur le marché tout en permettant une variabilité appropriée afin de reconnaître le rendement individuel, l'expérience et les capacités;
- Ces structures salariales sont soutenues par une analyse du marché et un solide processus d'évaluation des postes qui mesure la teneur des postes et organise les emplois ayant une complexité et des responsabilités semblables dans les niveaux d'emploi;
- Les structures salariales et les programmes incitatifs font l'objet d'un examen régulier grâce à des renseignements obtenus au moyen de sondages sur la rémunération effectués par des tiers reconnus, et des ajustements sont apportés au besoin pour atteindre les résultats appropriés, y compris la capacité de fournir une rémunération concurrentielle sur le marché;
- Le salaire minimum pour les postes de premiers échelons doit dépasser d'au moins 20 % le salaire minimum prévu par la loi;
- Les outils utilisés pour faciliter la prise de décision en fin d'exercice en matière de salaire de base et de rémunération incitative comprennent des lignes directrices qui visent à faciliter la conformité dans la prise de décision, et de la formation supplémentaire et du soutien sont à la disposition des gestionnaires;
- Les décisions en matière de rendement et de rémunération en fin d'exercice font l'objet d'un processus d'examen visant à surveiller les résultats;
- Les facteurs de performance de l'entreprise utilisés pour établir les attributions incitatives en fin d'exercice pour environ 90 000 employés qui participent aux plans incitatifs d'entreprise globaux de la banque sont examinés pour confirmer que les facteurs pour les employés étaient comparables aux facteurs pour les dirigeants;
- Les budgets en matière d'augmentation de salaire de base à la fin de l'exercice sont examinés pour confirmer que les augmentations pour les employés sont comparables à celles des dirigeants;
- En 2025, une attribution unique de cinq actions de TD et d'un jour de congé payé supplémentaire en 2025 pour tous les collègues non membres de la direction admissibles;
- Tous les employés (en fonction du territoire et de l'entreprise) participent aux mêmes programmes d'avantages sociaux leur permettant de choisir les garanties d'assurance, notamment santé et dentaires, pour soutenir la santé et le bien-être; et
- Tous les employés (en fonction du territoire et de l'entreprise) peuvent participer aux mêmes mécanismes de retraite de base (plans admissibles aux États-Unis et plans enregistrés au Canada) pour soutenir leur bien-être financier au moment de la retraite.

La banque examine régulièrement ses structures et pratiques pour s'assurer qu'elles fonctionnent de la manière prévue et que les résultats sont justes et appropriés et conformes aux lois locales. En tenant compte de facteurs comme le niveau, la géographie et les fonctions, en 2024 :

- les femmes en général gagnaient plus de 99 cents pour chaque dollar gagné par les hommes;
- les personnes faisant partie des minorités visibles au Canada gagnaient plus de 99 cents pour chaque dollar gagné par des collègues qui ne s'identifient pas comme faisant partie des minorités visibles; et
- les employés faisant partie des minorités aux États-Unis gagnaient un dollar pour chaque dollar gagné par des collègues qui ne s'identifient pas comme faisant partie des minorités.

ADHÉSION AUX PRINCIPES DU CONSEIL DE STABILITÉ FINANCIÈRE ET PRATIQUES EN MATIÈRE DE GESTION DES RISQUES

En 2009, le Conseil de stabilité financière (CSF), organisme international qui joue un rôle clé dans le cadre des initiatives de réforme de la rémunération des institutions financières, a publié les lignes directrices du CSF qui visent à constituer une protection contre la prise de risques excessifs et à améliorer la stabilité et la solidité du système financier international. Les lignes directrices du CSF ont reçu l'appui de nombreux organismes de réglementation et gouvernements du monde entier, dont le Canada.

Les programmes et pratiques en matière de rémunération de la banque sont conformes aux lignes directrices du CSF et aux attentes des autres autorités de réglementation, le cas échéant. Les lignes directrices du CSF ont entre autres objectifs de veiller à ce que les programmes de rémunération soient conformes à la gestion prudente des risques et incitent à faire preuve de prudence dans la prise de risque. La prochaine partie de la présente circulaire (pages 81 à 84) décrit la façon dont la rémunération correspond aux pratiques en matière de gestion des risques de la banque et offre un survol de certaines autres politiques et pratiques conformes aux lignes directrices du CSF.

Examen indépendant annuel de l'adhésion aux lignes directrices du CSF

La Direction d'audit interne de la banque évalue chaque année les contrôles qui ont été mis en place afin que les pratiques de rémunération soient conformes aux lignes directrices du CSF et, le cas échéant, aux autres règlements spécifiques à des territoires. Au cours de chacune des douze dernières années, l'examen a été satisfaisant.

Rapprochement de la rémunération et de l'appétit pour le risque

La banque a un programme exhaustif de gestion des risques qui comprend un ensemble d'outils et de processus clés servant à communiquer son appétit pour le risque et à repérer, à évaluer, à mesurer, à contrôler et à surveiller l'appétit pour le risque au cours de l'année ainsi qu'à faire un rapport sur la performance par rapport à l'appétit pour le risque. Une explication détaillée de la manière dont la banque gère les risques figure à la rubrique « Gestion des risques » du rapport de gestion 2024 de la banque. Ce programme est conforme à la culture de gestion des risques de la banque et renforcé par l'application de pratiques et de politiques en matière de rémunération conçues de sorte que la gestion des risques constitue un élément clé à prendre en considération tout au long des divers stades du cycle de rémunération.

Appétit pour le risque

L'énoncé en matière d'appétit pour le risque est le principal moyen utilisé pour communiquer la manière dont TD perçoit le risque et établit le type et le niveau de risque que la banque est prête à prendre pour réaliser sa stratégie et améliorer la valeur pour les actionnaires. Pour établir l'appétit pour le risque, la banque tient compte de sa vision, de sa mission, de sa stratégie, de ses engagements communs et de sa capacité à tolérer le risque à la fois dans une conjoncture normale ou de récession/de crise.

Les principaux principes en matière de risque qui sous-tendent l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de TD sont les suivants :

La banque prend les risques nécessaires pour bâtir son entreprise, mais uniquement si ces risques :

1. S'inscrivent dans la stratégie d'affaire et peuvent être compris et gérés.
2. N'exposent pas l'entreprise à des pertes uniques importantes; TD ne met pas la banque en péril pour une seule acquisition, une seule entreprise, un seul produit ou une seule décision.
3. Ne portent pas atteinte à la marque TD.

Pour bien comprendre l'énoncé en matière d'appétit pour le risque, la banque établit des principes et des mesures au niveau de l'entreprise au besoin. Les principes de l'énoncé en matière d'appétit pour le risque sont définis pour chaque principale catégorie de risque indiquée ci-après :

- risque de stratégie
- risque de marché
- risque de modèle
- risque de liquidités
- risque juridique et de conformité à la réglementation (y compris les crimes financiers)
- risque de crédit
- risque d'exploitation
- risque d'assurance
- risque lié à la suffisance des fonds propres
- risque de réputation

Chaque principe est appuyé par des mesures qualitatives et quantitatives avec des seuils et des limites connexes, au besoin, en vue de la surveillance continue de la performance par rapport aux principes de l'énoncé en matière de l'appétit pour le risque de la banque. Les mesures tiennent compte des scénarios usuels et des scénarios difficiles et comprennent des mesures pouvant être surveillées au niveau de l'entreprise et transmises aux secteurs d'activité, dans la mesure du possible.

Il est fait rapport régulièrement de la performance par rapport aux principes de l'énoncé en matière d'appétit pour le risque à la haute direction, au conseil et au comité du risque du conseil. Une évaluation globale annuelle de la performance de la direction par rapport aux principes et mesures de l'énoncé en matière d'appétit pour le risque est préparée par la gestion des risques et présentée par le chef de la gestion des risques lors d'une réunion conjointe du comité du risque et du CRH. Le CRH tient alors compte de cette évaluation pour prendre des décisions en matière de rémunération à la fin de l'exercice.

Culture de gestion des risques

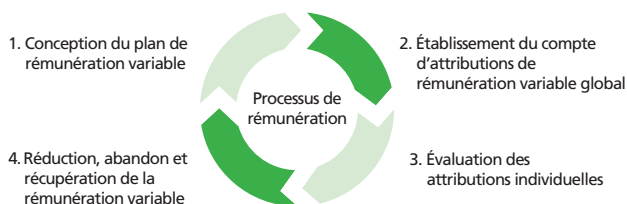
La culture de gestion des risques est l'une des caractéristiques faisant partie intégrale de la culture organisationnelle générale de la banque. Elle fait partie des engagements communs de la banque et du cadre de mise en œuvre de la culture de TD, qui en assurent l'orientation. Les ressources humaines, en collaboration

avec la gestion des risques, assurent la surveillance centrale de la culture organisationnelle au sein de la banque. Le comité du risque collabore avec le chef de la gestion des risques pour favoriser une culture de gestion des risques proactive.

La culture de gestion des risques de la banque repose sur le « ton au niveau de la haute direction » donné par le chef de la direction et les membres de l'équipe de haute direction, qui sont supervisés par le conseil, et est étayée par la vision, la mission, les engagements communs, le Code et l'appétit pour le risque de la banque et influe sur bon nombre de processus, y compris l'établissement d'objectifs et la gestion de la performance. Ces objectifs généraux décrivent les comportements que la banque souhaite favoriser et qui font en sorte que seuls les risques qui s'inscrivent dans le cadre de notre appétit pour le risque sont pris.

Un comportement éthique, l'intégrité et une bonne conduite sont les piliers de la culture de la banque et les éléments clés de la culture de gestion des risques de la banque. Le Code, que chaque membre du conseil et employé admissible est tenu de passer en revue et d'attester qu'il y adhère chaque année, guide les employés à prendre les décisions qui respectent les plus hautes normes d'intégrité, de professionnalisme et de comportement éthique. Pour renforcer l'importance d'un comportement éthique, toutes les attributions incitatives sont assujetties au respect continu du Code.

Pour favoriser la culture de gestion des risques souhaitée, le risque constitue un élément clé tout au long du cycle de rémunération comme il est indiqué ci-après.



1. Conception du plan de rémunération variable

Un principe directeur de la rémunération de la haute direction est de concevoir des plans de rémunération variable qui ne favorisent pas une prise de risque supérieure à l'appétit pour le risque de la banque en intégrant, notamment, des mécanismes appropriés d'équilibre des risques aux plans de rémunération variable (p. ex., les reports, les rajustements en fonction du risque, l'emploi du pouvoir discrétionnaire) pour limiter la possibilité de prise de risques excessifs.

Pour s'assurer qu'il est bien tenu compte des risques, le processus de conception des plans de rémunération variable pour tous les plans incitatifs importants (y compris le plan de rémunération de la haute direction) prévoit que les révisions importantes sont examinées par un comité d'examen et, par la suite, par le chef de la gestion des risques, qui examinent et approuvent les révisions confirmant que la structure des plans n'incite pas à la prise de risques qui dépassent l'appétit pour le risque de la banque. Lorsque les changements importants à ces plans sont approuvés par le chef de la gestion des risques, ils doivent aussi être examinés et approuvés par le CRH.

2. Établissement du compte d'attributions de rémunération variable global

Comme il est indiqué à la rubrique intitulée « Fonctionnement du plan de rémunération de la haute direction » à la page 53, le compte d'attributions de rémunération variable global disponible chaque année aux participants du plan est fondé sur des mesures d'entreprise annuelles et d'autres mesures discrétionnaires, y compris les rajustements en fonction du risque. Selon leur structure, les rajustements en fonction du risque ne peuvent servir qu'à réduire le compte de rémunération variable et aucune limite n'est imposée aux réductions éventuelles. Par conséquent, les attributions de rémunération variable à la fin de l'exercice (à la fois en espèces et en titres de capitaux propres) pour tous les participants peuvent être réduites à zéro.

Le comité prend des décisions concernant les rajustements en fonction du risque et les comptes d'attributions de rémunération variable finaux après une réunion conjointe avec le comité du risque au cours de laquelle le chef de la gestion des risques présente son évaluation de la performance par rapport à l'appétit pour le risque pour l'année. Ce processus permet au comité de lier l'enveloppe de la rémunération variable des dirigeants à la performance rajustée en fonction des risques de la banque, le cas échéant.

3. Évaluation des attributions individuelles

Pour favoriser une bonne compréhension de l'énoncé en matière d'appétit pour le risque et du Code parmi les dirigeants et leur imputer la responsabilité d'agir conformément à ceux-ci, le processus d'évaluation du rendement et de prise de décision en matière de rémunération pour ces dirigeants comprend un examen du

rendement par rapport à un ensemble standard d'éléments ayant trait à la responsabilité en matière de gestion des risques, au Code et à la conformité au cadre de contrôle. Les responsabilités standards constituent d'importantes mesures non financières qui sont évaluées avant que les évaluations du rendement soient faites et que les décisions relatives à la rémunération soient prises. L'évaluation est effectuée pour chaque personne et repose sur un processus exhaustif à l'échelle de l'entreprise aux termes duquel les événements liés au risque, au contrôle et à la mauvaise conduite respectant certains critères sont repérés. Pour chaque tel événement, les faits et circonstances sont examinés et des rajustements aux évaluations du rendement et/ou à la rémunération variable sont apportés au besoin.

Dans le cadre de ce processus, le chef des ressources humaines, chef du contentieux et le chef de la gestion des risques examinent les événements notés pour s'assurer de tenir compte de toutes les questions importantes. Après quoi, le CRH reçoit un rapport décrivant en détail les rajustements apportés aux évaluations du rendement et aux décisions relatives à la rémunération à la suite de questions de risque, de contrôle ou de mauvaise conduite survenues au cours de l'exercice.

4. Réduction, abandon et récupération de la rémunération variable

Après l'attribution de la rémunération variable, elle demeure assujettie à un certain nombre de dispositions en matière de réduction, d'abandon et de récupération et divers mécanismes lie la rémunération variable à la performance rajustée en fonction des risques au fil du temps.

Une partie importante de la rémunération variable des dirigeants est différée en unités d'actions et/ou en options d'achat d'actions qui deviennent acquises en bloc à la fin d'une période minimum de trois ans. Aux termes de ces plans, le comité a la capacité de réduire la valeur des unités d'actions venant à échéance et/ou des options d'achat d'actions non acquises dans certains cas, et le comité évalue chaque année si des réductions sont appropriées ou non.

Dans le cadre de ce processus, le chef de la gestion des risques effectue chaque année une analyse rétrospective de la performance pour les trois derniers exercices afin d'établir si des événements liés à des risques importants ou des faiblesses importantes dans l'infrastructure de contrôle de TD sont survenus qui, au moment de l'attribution, auraient entraîné le non-respect de l'énoncé en matière d'appétit pour le risque. Les conclusions de cet examen sont examinées dans le cadre d'une réunion conjointe des comités du risque et des ressources humaines du conseil et aident le CRH à décider si les attributions fondées sur des titres de capitaux propres devraient être réduites en valeur ou abandonnées à l'échéance.

En plus de la réduction ou de l'abandon discrétionnaire de la rémunération incitative que le comité peut appliquer, les plans de rémunération différée comprennent des dispositions d'abandon qui donnent lieu à un abandon intégral des attributions si une personne démissionne ou est congédiée pour motif valable.

Toutes les attributions aux termes de la rémunération variable dans le cadre du plan de rémunération de la haute direction font l'objet d'une clause de récupération en cas de déclaration fautive ou trompeuse importante entraînant un retraitement des résultats financiers ou en cas d'erreur grave. Dans ces circonstances, le CRH aurait le droit d'appliquer la clause de récupération à une partie ou à la totalité de la rémunération variable attribuée ou versée sur une période de 36 mois.

De plus, pour les attributions effectuées après le 1^{er} décembre 2017, le CRH a le pouvoir discrétionnaire d'appliquer la clause de récupération à toute attribution accordée ou versée lorsque la conduite d'un employé constitue un motif de discipline ou de congédiement, y compris dans les cas suivants :

- la violation du Code;
- un manquement aux devoirs ou obligations liés à l'emploi ou postérieurs à l'emploi envers TD; et
- tout comportement qui pourrait avoir une incidence négative sur la réputation, le rendement boursier ou la performance financière de TD.

Dans les situations précitées, le CRH a le pouvoir discrétionnaire d'appliquer la clause de récupération à une partie ou à la totalité de la rémunération variable attribuée ou versée à des groupes de personnes ou à des personnes en particulier au besoin après une enquête exhaustive des circonstances.

En octobre 2023, la banque a mis en œuvre une nouvelle politique de récupération de la rémunération incitative afin de se conformer aux nouvelles exigences de récupération de l'article 303A.14 du *Listed Company Manual* de The New York Stock Exchange. La politique s'applique aux membres de la haute direction, actuels et anciens, qui ont été membres de la haute direction au cours des trois derniers exercices avant la date à laquelle la banque est tenue d'effectuer un retraitement. Sous réserve de certaines conditions, la rémunération incitative faisant l'objet de la récupération est le montant reçu par l'actuel ou l'ancien membre de la haute direction qui excède le montant qu'il aurait reçu si la rémunération incitative avait été établie d'après les états financiers retraités applicables. Des détails concernant l'examen par le CRH de la possibilité de récupération en 2024 figurent à la page 42 de la présente circulaire.

Exigences d'actionnariat

Pour favoriser le rapprochement des intérêts des dirigeants de la banque et ceux des actionnaires à long terme, les membres de la haute direction sont assujettis à des exigences d'actionnariat (EA). Les exigences sont habituellement établies en tant que multiples du salaire de base, le multiple augmentant pour traduire le niveau et les responsabilités du dirigeant. Les dirigeants peuvent respecter leur EA au moyen d'actions directement détenues, d'UAD, d'UAAC, d'UAP et d'UAI.

Si un dirigeant ne respecte pas l'EA applicable, il doit, au moment d'exercer des options d'achat d'actions, détenir le montant équivalent au gain (compte tenu des impôts) sous forme d'actions ordinaires de TD jusqu'à ce qu'il respecte l'EA aux termes de la politique.

Les dirigeants qui occupent un poste de vice-président à la direction ou supérieure demeurent visés par les EA pendant un certain temps après leur départ à la retraite, notamment deux ans après le départ à la retraite pour le chef de la direction et un an pour les autres membres de la haute direction visés, afin d'encourager la formation d'une relève compétente et de veiller à ce que la banque soit en mesure de continuer de faire progresser la valeur à long terme advenant leur départ.

Il y a lieu de se reporter aux pages 70 à 74 pour des détails sur les EA et la valeur des actions et des équivalents en actions détenus par les membres de la haute direction visés.

Interdiction de couverture/de mise en gage

Afin de maintenir le rapprochement voulu entre le risque et les intérêts des actionnaires, il est interdit à tous les employés et les administrateurs de TD, en vertu des politiques de la banque relatives aux opérations sur les titres, de faire ce qui suit :

- effectuer quelque opération ou série d'opérations, y compris des dérivés comme des swaps, des contrats à livrer ou des contrats à terme, dont l'objet est de couvrir ou d'annuler une hausse de la valeur marchande des titres émis par la banque ou d'autres titres à négociation restreinte comme la banque l'établit (titres à négociation restreinte);
- conclure une vente à découvert (c.-à-d. une opération qui consiste à vendre un titre dans l'espoir de le racheter plus tard à un prix inférieur) de titres émis par la banque ou d'autres titres à négociation restreinte;
- conclure un contrat ou une série de contrats donnant lieu à une vente à découvert de titres émis par la banque ou d'autres titres à négociation restreinte; ou
- négocier des options de vente ou d'achat de titres émis par la banque ou d'autres titres à négociation restreinte, y compris les options d'achat couvertes.

En outre, tous les plans de rémunération fondée sur des titres de capitaux propres comportent une interdiction générale de conclure quelque opération, y compris des dérivés comme des swaps, des contrats à livrer ou des contrats à terme, ayant pour objet ou effet de couvrir, de gager ou d'annuler une diminution de la valeur marchande des attributions au titre de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres.

Indépendance des fonctions de contrôle

Pour éviter les conflits d'intérêts possibles, un facteur de performance de l'entreprise pour tous les dirigeants exerçant des fonctions liées au risque et au contrôle tient compte uniquement de la performance de l'ensemble de l'entreprise et n'est pas lié à la performance d'une unité d'exploitation particulière. En outre, le CRH examine et approuve les attributions de rémunération pour les chefs des fonctions de contrôle.

PRENEURS DE RISQUES IMPORTANTS

Toutes les personnes qui peuvent exercer une influence importante sur le risque de la banque ont été identifiées et, conformément à la politique de la banque, au moins 40 % de leur rémunération variable est attribuée sous forme de titres de capitaux propres qui deviennent acquis après un minimum de trois ans.

En vertu des lignes directrices du CSF, les membres de la haute direction et les groupes de dirigeants, ainsi que d'autres employés dont les décisions pourraient avoir une incidence importante sur l'exposition au risque de la banque, devraient voir un pourcentage important de leur rémunération variable différé sur un certain nombre d'années. Ce report vise à motiver ces personnes d'une manière qui est conforme à la performance et à la durabilité à long terme de la banque.

Aux fins de conformité avec les lignes directrices du CSF décrites ci-dessus, les équipes des ressources humaines et de la gestion des risques ont travaillé de concert à identifier les personnes qui, à la grandeur de la banque, ont le pouvoir d'influencer de façon importante l'exposition au risque de la banque. Comme point

de départ, la direction a établi que tous les hauts dirigeants de la banque occupant des postes de vice-président ou supérieurs seraient considérées comme des preneurs de risques importants. De plus, la banque a conclu que toutes les autres personnes qui, dans le cadre normal de leurs responsabilités quotidiennes (et tout en respectant le Code de la banque), peuvent prendre des décisions qui ont une influence de l'ordre de plus de 50 millions de dollars sur l'exposition au risque de la banque constituent des preneurs de risques importants.

INFORMATION SOMMAIRE COMPLÉMENTAIRE SUR LA RÉMUNÉRATION

En 2011, le Comité de Bâle sur le contrôle bancaire a publié le Pilier 3 sur les exigences de divulgation concernant la rémunération. En plus des descriptions détaillées portant sur la gouvernance et les éléments clés de la démarche de la banque en matière de rémunération de la haute direction, comme il est indiqué aux pages 52 à 64, de l'information quantitative complémentaire est exigée pour la haute direction et les preneurs de risques importants.

En plus de participer au plan de rémunération de la haute direction présenté aux pages 52 à 64, certains preneurs de risques importants participent au plan de rémunération en fonction de la performance. La capitalisation du plan incitatif est liée à la réussite des entreprises productrices de produits d'exploitation de la salle des marchés de Valeurs Mobilières TD et à la performance générale de la banque, y compris des rajustements en fonction du risque, notamment discrétionnaires, jugés appropriés par le CRH. Le CRH a le pouvoir de réduire à zéro les fonds variables disponibles aux fins de distribution. Les attributions individuelles aux participants sont réparties de façon discrétionnaire par les cadres supérieurs à partir des fonds disponibles et tiennent compte de la performance de l'entreprise et du rendement individuel ainsi que des niveaux de rémunération concurrentiels sur le marché. La répartition des attributions est discrétionnaire, variant d'une année à l'autre, et les cadres supérieurs peuvent également choisir de ne pas émettre d'attribution à leur gré. Les fonds disponibles globaux comprennent les composantes fixes des attributions totales comme le salaire de base et les avantages sociaux et les composantes variables comme les intéressements en espèces et en titres de capitaux propres.

Pour les besoins des tableaux présentés ci-après, la haute direction se compose des membres de la haute direction visés nommés dans la circulaire de procuration de la direction de la banque de chacun des exercices indiqués, et les preneurs de risques importants représentent les personnes identifiées dans le cadre du processus décrit ci-dessus (à l'exclusion des membres de la haute direction visés).

Rémunération versée en 2024

Le tableau ci-dessous présente sommairement la valeur totale de la rémunération fixe et variable versée aux preneurs de risques importants à l'égard des exercices 2024 et 2023. La valeur de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres (unités d'actions et options d'achat d'actions) accordée est présentée d'après la valeur prévue de l'attribution à la date à laquelle elle a été faite.

<i>(en millions de dollars CA)</i>	2024		2023	
	Haute direction	Preneurs de risques importants	Haute direction	Preneurs de risques importants
Nombre d'employés	5	229	5	216
Rémunération fixe				
Salaire ¹⁾	4,6	94,8	4,9	90,3
Total de la rémunération fixe	4,6	94,8	4,9	90,3
Rémunération variable				
Intéressement en espèces (non différé)	4,9	191,0	8,8	147,3
Unités d'actions (différées)	7,4	158,7	17,0	139,4
Options d'achat d'actions (différées)	2,8	22,0	6,5	22,5
Autre (différé) ²⁾	0,0	0,9	0,0	1,0
Total de la rémunération variable	15,1	372,6	32,3	310,2
Total de la rémunération	19,7	467,4	37,2	400,5

1) Le salaire représente le salaire annuel (ou l'équivalent) aux 31 octobre 2024 et 31 octobre 2023.

2) Comprend un plan de primes en espèces différées pour certains participants du Royaume-Uni afin que la structure de rémunération soit conforme aux exigences réglementaires du Royaume-Uni et aux plans d'intéressements différés pour certains participants à la gestion de patrimoine.

Paiements spéciaux

Le tableau suivant présente sommairement la valeur totale des paiements spéciaux versés aux preneurs de risques importants pour 2024 et 2023. La valeur de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres

(unités d'actions et options d'achat d'actions) accordée est présentée d'après la valeur prévue de l'attribution à la date à laquelle elle a été faite.

	2024		2023	
	Haute direction	Preneurs de risques importants	Haute direction	Preneurs de risques importants
<i>(en millions de dollars CA)</i>				
Attributions garanties¹⁾				
Nombre d'employés	0	0	0	5
Montant total	0,0	0,0	0,0	30,3
Attributions à l'embauche²⁾				
Nombre d'employés	0	7	0	12
Montant total	0,0	14,0	0,0	183,0
Indemnité de cessation des fonctions³⁾				
Nombre d'employés	0	22	0	5
Montant total	0,0	32,9	0,0	3,7

1) Les attributions garanties comprennent toute tranche de la rémunération directe totale cible qui était garantie au cours de l'exercice.

2) Les attributions à l'embauche comprennent toute rémunération ponctuelle convenue au moment où l'employé a joint les rangs de la banque, y compris grâce à une acquisition.

3) La plus importante indemnité de cessation des fonctions versée en 2024 s'est établie à 3,7 millions de dollars comparativement à la plus importante indemnité de cessation des fonctions de 1,9 million de dollars versée en 2023.

Rémunération différée

Le tableau ci-dessous présente sommairement la valeur de la rémunération différée dont les droits ont été acquis et dont les droits n'ont pas été acquis en cours au 31 décembre ainsi que de la valeur de la rémunération différée versée au cours de l'année civile.

	2024 ¹⁾		2023 ¹⁾	
	Haute direction	Preneurs de risques importants	Haute direction	Preneurs de risques importants
<i>(en millions de dollars CA)</i>				
Dont les droits n'ont pas été acquis				
Unités d'actions	39,1	456,8	48,7	476,7
Options d'achat d'actions	0,2	1,4	7,3	22,8
Autre intéressement différé ²⁾	0,0	119,0	0,0	150,7
Dont les droits ont été acquis				
Unités d'actions	56,7	113,6	62,6	127,6
Options d'achat d'actions	12,8	17,0	32,6	54,2
Autre intéressement différé ²⁾	0,0	0,0	0,0	0,0
Paiement au cours de l'année civile				
Unités d'actions	10,0	139,3	14,9	153,0
Options d'achat d'actions	6,4	7,1	11,5	8,6
Autre intéressement différé ²⁾	0,0	46,5	0,0	61,9

1) D'après le cours de clôture d'une action ordinaire à la TSX qui s'établissait à 76,53 \$ le 31 décembre 2024 et à 85,62 \$ le 29 décembre 2023.

2) Comprend un plan de primes en espèces différées pour certains participants du Royaume-Uni afin que la structure de rémunération soit conforme aux exigences réglementaires du Royaume-Uni; aux plans d'intéressements différés pour certains participants à la gestion de patrimoine; et aux intéressements en espèces différés convenus pour les employés qui ont joint les rangs de la banque, y compris grâce à une acquisition.

La totalité des attributions dont les droits ont été acquis et dont les droits n'ont pas été acquis indiquées dans le tableau ci-dessus font l'objet de rajustements implicites (p. ex., fluctuations du cours de l'action ou changements apportés au coefficient des UAP) et/ou de rajustements explicites (p. ex., réduction, récupération ou attributions devenues caduques).

Rajustement de la rémunération différée

Les plans fondés sur des titres de capitaux propres de la banque permettent au comité de réduire la valeur de la rémunération différée dans certaines circonstances, y compris la non-conformité à l'appétit pour le risque de la banque. Pour soutenir cette réduction éventuelle, le chef de la gestion des risques effectue, à la fin de

l'exercice, une analyse rétrospective exhaustive de la performance au cours des trois derniers exercices pour déterminer s'il s'est produit des événements liés à des risques importants qui justifient une telle réduction. Les conclusions de cet examen sont analysées dans le cadre de la réunion conjointe des comités du risque et des ressources humaines du conseil. Aucun rajustement n'a été apporté après l'examen de 2024.

PRESTATIONS EN VERTU DES PLANS DE RETRAITE

- M. Masrani, M. Tran et M. Ahmed participent à un plan de retraite complémentaire à l'intention des dirigeants appelé plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants et M. Salom participe à un plan de retraite complémentaire à l'intention des dirigeants appelé plan de retraite à l'intention des dirigeants (Canada). Ces deux plans prévoient une rente à prestations déterminées correspondant à 2 % de la rémunération admissible pour chaque année de service décomptée, y compris les rentes gouvernementales présumées ou réelles et celles prévues par les plans de retraite de la banque. Les années de service décomptées et la rémunération admissible font l'objet de plafonds en fonction de l'échelon du dirigeant. M. Wiggan participe à un plan de retraite complémentaire à cotisations déterminées appelé plan de retraite à l'intention des dirigeants. Le plan prévoit des cotisations théoriques annuelles de la part de TD en fonction du niveau du dirigeant. Le solde du compte est rajusté à la hausse ou à la baisse pour tenir compte du rendement de l'investissement théorique en fonction de la composition de l'actif choisi par le dirigeant parmi les options offertes aux termes du plan. Le versement de la rente au dirigeant est conditionnel au respect des dispositions relatives à la conduite.
- M. Masrani a accumulé une prestation de retraite annuelle uniforme de 110 000 \$ par année pour chaque année de service en tant que chef de la direction, et sa rente annuelle totale provenant de l'ensemble des plans de la banque, y compris ses rentes de l'État réputées, est plafonnée à 1,5 million de dollars. Les membres de la haute direction visés prennent part à différents plans de retraite de la banque. La rubrique qui suit décrit les plans de retraite auxquels un ou plusieurs des membres de la haute direction visés continuent de participer. De plus, il y a plusieurs plans dans lesquels les membres de la haute direction visés continuent d'accumuler des prestations mais auxquels ils ne participent plus activement, notamment le plan de retraite à l'intention du personnel du groupe du Royaume-Uni de Valeurs Mobilières TD, le plan complémentaire de TD Banknorth, le plan de retraite de TD Banknorth et le plan de retraite 401(k) de TD Bank.

Plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants

La banque offre aux membres de la haute direction visés qui participent à ce plan, un plan de prestations de retraite non capitalisé à l'intention des dirigeants qui comprend une tranche de la rémunération incitative annuelle en espèces des dirigeants. Le plan est fermé aux nouveaux membres; les nouveaux dirigeants participent au plan de retraite à l'intention des dirigeants. Les dirigeants qui participent à ce plan doivent respecter des dispositions relatives à la conduite pour recevoir un paiement intégral. Ce plan établit la rente de retraite totale payable à partir de tous les plans de retraite de TD auxquels le dirigeant a déjà participé et participe actuellement. La tranche non versée par un plan enregistré/agréé est versée en tant que rente complémentaire. La rente totale de la banque des dirigeants est calculée d'après les dispositions suivantes du plan :

Membres de la haute direction visés participants	M. Masrani (aux conditions modifiées plus amplement décrites ci-après à la rubrique « Mécanismes relatifs à la retraite de M. Masrani »), M. Tran et M. Ahmed.
Formule de calcul de la rente	La rente la plus élevée correspondant à 2 % des gains moyens de fin de carrière multipliés par les années de service (maximum de 30 ou 35 ans, selon le cas) constitue la rente totale du dirigeant pouvant provenir de tous les plans, y compris les rentes payables aux termes des autres plans de TD auxquels le dirigeant peut participer et des régimes de retraite gouvernementaux (p. ex., Régime de pensions du Canada/Régime de rentes du Québec). La rente totale est réduite si le dirigeant n'a pas les mêmes années de service dans les plans de pension agréés de la banque.

	<p>Pour chaque année de service décomptée après le 1^{er} novembre 2015, les prestations de retraite annuelles sont réduites d'un montant réputé par la banque compte tenu du fait que les membres de la haute direction ne peuvent dépasser les limites de cotisation de plans de retraite agréés. Cette réduction donne lieu à une meilleure uniformisation du partage des coûts entre les plans à l'intention des employés et les plans à l'intention des dirigeants. Dans le cas de M. Masrani, le rajustement à l'accumulation réputé a pris effet le 1^{er} novembre 2014, soit une année avant la prise d'effet de cette réduction à l'accumulation pour les autres membres de la haute direction. La rente annuelle totale de M. Masrani provenant de l'ensemble des plans de la banque, y compris ses rentes de l'État réputées, est plafonnée à 1,5 million de dollars.</p>
Gains moyens de fin de carrière	<p>La moyenne des cinq meilleures années consécutives de gains ouvrant droit à pension, au cours des dix ans qui précèdent la retraite, les gains ouvrant droit à pension étant plafonnés au moyen de la formule de calcul ci-dessous — a), b) ou c) — qui offre la rente la plus élevée :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) salaire sans intéressement annuel en espèces (maximum de 35 ans); b) salaire gelé au 31 octobre 2010, plus l'intéressement annuel en espèces à concurrence de 120 % du salaire réel pour les années de service avant le 31 octobre 2015 pour les années de service qui suivent (maximum de 30 ans au total); ou c) gains ouvrant droit à pension (salaire, plus intéressement annuel en espèces maximum de 120 % du salaire) gelés au 31 octobre 2012 (maximum de 35 ans); ou les gains ouvrant droit à pension maximums liés au niveau du dirigeant au 31 octobre de chaque année. <p>Les intéressements en espèces réels servent à calculer les gains ouvrant droit à pension avant le 31 octobre 2015 et les intéressements en espèces cibles pour les années de service après cette date.</p>
Âge normal de la retraite	63 ans.
Exigences d'acquisition	Cinq ans de participation au plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants.
Réduction pour départ à la retraite anticipé	La tranche de la rente de retraite du dirigeant qui provient du plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants est réduite selon un équivalent actuariel si les paiements commencent avant l'âge de 62 ans.
Forme de versement de la rente	La tranche de la rente de retraite du dirigeant qui provient du plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants est versée la vie durant du dirigeant et la moitié de sa rente continue d'être versée à son conjoint survivant. D'autres formes facultatives de versement sont offertes selon un équivalent actuariel.
Autres considérations	Le plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants est assujéti à des dispositions relatives à la conduite et les prestations accumulées peuvent être annulées en cas de violation de ces dispositions. Les dispositions relatives à la conduite comprennent des restrictions relatives à certains comportements ultérieurs à l'emploi, y compris, notamment diffuser de l'information confidentielle ou travailler pour le compte d'un concurrent.

Plan de retraite à l'intention des dirigeants (Canada)

La banque offre aux membres de la haute direction visés qui participent à ce plan un plan de retraite non enregistré et non capitalisé à l'intention des dirigeants qui comprend une tranche des cotisations incitatives annuelles en espèces des dirigeants. M. Salom participe actuellement à ce plan pendant qu'il est en poste aux États-Unis. Le plan est fermé aux nouveaux membres; les nouveaux dirigeants participent à un autre plan. Les dirigeants qui participent à ce plan doivent respecter des dispositions relatives à la conduite pour recevoir un paiement intégral. Ce plan établit la rente de retraite totale payable à partir de tous les plans de retraite de TD auxquels le dirigeant a déjà participé. La tranche non versée par un plan enregistré/agréé est versée en tant que rente complémentaire. La rente totale de la banque des dirigeants est calculée d'après les dispositions suivantes du plan :

Membres de la haute direction visés participants	M. Salom.
---	-----------

Formule de calcul de la rente	<p>La rente la plus élevée correspondant à 2 % des gains moyens de fin de carrière multipliés par les années de service décomptées (maximum de 35 ans) constitue la rente totale du dirigeant pouvant provenir de tous les plans, y compris les rentes payables aux termes des autres plans de TD auxquels le dirigeant peut participer et des régimes de retraite gouvernementaux (p. ex., Régime de pensions du Canada/ Régime de rentes du Québec).</p> <p>Pour chaque année de service décomptée après le 1^{er} novembre 2015, les prestations de retraite annuelles sont réduites d'un montant réputé par la banque pour tenir compte du fait que les membres de la haute direction ne peuvent dépasser les limites de cotisation de plans de retraite agréés. Cette réduction donne lieu à une meilleure uniformisation du partage des coûts entre les plans à l'intention des employés et les plans à l'intention des dirigeants.</p>
Gains moyens de fin de carrière	<p>La moyenne des cinq meilleures années consécutives de gains ouvrant droit à pension, au cours des dix ans qui précèdent la retraite, les gains ouvrant droit à pension étant plafonnés au montant le plus élevé entre les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • gains ouvrant droit à pension (salaire, plus intéressement annuel en espèces jusqu'à un maximum de 120 % du salaire) gelés au 31 octobre 2012 (maximum de 35 ans); ou • les gains ouvrant droit à pension maximums liés au niveau du dirigeant au 31 octobre de chaque année.
Âge normal de la retraite	65 ans.
Exigences d'acquisition	<p>Le dirigeant doit remplir au moins une des deux exigences d'acquisition suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 55 ans et 10 années de service continu auprès de TD; ou • le total de l'âge et des années de service continu auprès de TD est égal ou supérieur à 80 ans.
Réduction pour départ à la retraite anticipé	La tranche de la rente de retraite du dirigeant qui provient du plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants est réduite selon un équivalent actuariel si les paiements commencent avant l'âge de 65 ans.
Forme de versement de la rente	La tranche de la rente de retraite du dirigeant qui provient du plan de retraite à l'intention des dirigeants est versée la vie durant du dirigeant. D'autres formes facultatives de versement sont offertes selon un équivalent actuariel.
Autres considérations	Le plan de retraite à l'intention des dirigeants est assujéti à des dispositions relatives à la conduite et les prestations accumulées peuvent être annulées en cas de violation de ces dispositions. Les dispositions relatives à la conduite comprennent des restrictions relatives à certains comportements ultérieurs à l'emploi, y compris, notamment diffuser de l'information confidentielle ou travailler pour le compte d'un concurrent.

Plan de retraite à l'intention des dirigeants

La banque offre aux membres de la haute direction visés qui participent à ce plan de retraite à cotisations déterminées et non capitalisé auquel TD verse des cotisations théoriques. Le solde du compte théorique d'un dirigeant est rajusté à la hausse ou à la baisse pour tenir compte du rendement de l'investissement théorique en fonction de la composition de l'actif choisi par le dirigeant parmi les options offertes aux termes du plan, les cotisations théorique de TD au plan de retraite à l'intention des dirigeants s'ajoutant aux prestations gagnées dans le plan de retraite enregistré de TD auquel participe le membre de la haute direction visé. Les dirigeants qui participent à ce plan doivent respecter des dispositions relatives à la conduite pour recevoir un paiement intégral.

Membres de la haute direction visés participants	M. Wigan.
Formule de calcul de la rente	Pour les participants à un plan de retraite enregistré à prestations déterminées de TD, les cotisations de base s'élèvent à 4 % des gains ouvrant droit à pension du dirigeant, majorés d'une cotisation correspondante du dirigeant de 5 % des gains ouvrant droit à pension du dirigeant.

	Les participants au plan de retraite à l'intention des dirigeants sont tenus de verser des cotisations aux termes du plan de retraite enregistré de TD auquel ils participent à un taux plus élevé que celui des participants non membres de la direction
Gains ouvrant droit à pension du dirigeant	Salaire annuel plus l'intéressement annuel en espèces réel supérieur à 200 000 \$, sous réserve d'un plafond de 1 300 000 \$.
Exigences d'acquisition	Le dirigeant doit remplir au moins une des deux exigences d'acquisition suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • 55 ans et 10 années de service continu auprès de TD; ou • le total de l'âge et des années de service continu auprès de TD est égal ou supérieur à 80 ans.
Forme de versement de la rente	Si le dirigeant cesse ses fonctions après avoir acquis tous ses droits, la valeur de son compte théorique aux termes du plan de retraite à l'intention des dirigeants lui est versée en cinq versements annuels, rajustés pour tenir compte du rendement de l'investissement théorique au cours de la période de versement. Les soldes des comptes théoriques inférieurs à 50 000 \$ sont payés en une seule fois.
Autres considérations	Le plan de retraite à l'intention des dirigeants est assujéti à des dispositions relatives à la conduite et le solde du compte théorique du dirigeant peut être annulé en cas de violation de ces dispositions. Les dispositions relatives à la conduite consistent notamment à s'assurer que la conduite ne justifie pas une mesure disciplinaire ou un licenciement et à exiger le respect continu des conditions de non-concurrence, de non-sollicitation et de non-divulgaration après le départ à la retraite ou la cessation d'emploi.

Association de la caisse de retraite

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

Membres de la haute direction visés participants	M. Masrani, M. Tran et M. Ahmed.
Formule de calcul de la rente	1,4 % des gains moyens de fin de carrière à concurrence du plafond moyen fixé par l'État plus 2 % des gains moyens de fin de carrière au-delà du plafond moyen fixé par l'État, multipliés par les années de service décomptées (maximum de 35 ans).
Gains moyens de fin de carrière	La moyenne des cinq meilleures années consécutives de salaire au cours de la période de dix ans qui précède la retraite. Au 1 ^{er} juin 2017, le salaire a été plafonné à 200 000 \$.
Plafond moyen fixé par l'État	La moyenne du maximum des gains ouvrant droit à pension des cinq dernières années pour le Régime de pensions du Canada/Régime de rentes du Québec avant le départ à la retraite.
Cotisations du membre	4,85 % du salaire à concurrence du plafond fixé par l'État plus 7,5 % du salaire au-delà du plafond fixé par l'État, à concurrence du maximum applicable 23 323 \$ prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada) en 2024. Tous les membres de la haute direction visés qui sont des participants actifs du régime versent les cotisations maximales.
Âge normal de la retraite	63 ans.
Réduction pour départ à la retraite anticipé	Les rentes sont réduites conformément à une formule qui repose sur le nombre d'années et de mois de versement de la rente avant le 62 ^e anniversaire du membre. La réduction correspond à 0,33 % par mois pour les quatre premières années, plus 0,45 % par mois pour les trois années suivantes, plus 0,60 % par mois pour chaque mois supplémentaire.
Forme de versement de la rente	Les paiements prennent la forme d'une rente viagère versée au dirigeant. La moitié de la rente continue d'être versée au conjoint survivant du dirigeant. D'autres formes facultatives de versement sont offertes selon un équivalent actuariel.

Plafond de la rente	La rente annuelle est plafonnée au maximum prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada). Pour 2024, la rente maximum est de 3 610 \$ par année de service décomptée.
----------------------------	---

Plan de retraite à prestations déterminées (Canada) de TD

La banque offre un plan de retraite à prestations déterminées agréé aux employés canadiens embauchés avant le 1^{er} janvier 2019 (plan de retraite à prestations déterminées (Canada) de TD) afin de les aider à prévoir leur retraite. MM. Salom et Wiggan participent au plan de retraite à prestations déterminées (Canada) de TD, qui a été fermé aux nouveaux employés embauchés après le 1^{er} janvier 2019. La rente de retraite payable est comprise dans la rente totale que le dirigeant recevra de la banque et elle est calculée en fonction des dispositions suivantes du régime :

Membres de la haute direction visés participants	M. Salom et M. Wiggan.
Formule de calcul de la rente	1,4 % des gains moyens de fin de carrière à concurrence du plafond moyen fixé par l'État plus 2 % des gains moyens de fin de carrière au-delà du plafond moyen fixé par l'État, multipliés par les années de service décomptées (maximum de 35 ans).
Gains moyens de fin de carrière	La moyenne des cinq meilleures années consécutives de salaire au cours de la période de dix ans qui précède la retraite. Au 1 ^{er} juin 2017, le salaire a été plafonné à 200 000 \$.
Plafond moyen fixé par l'État	La moyenne du maximum des gains ouvrant droit à pension des cinq dernières années pour le Régime de pensions du Canada/Régime de rentes du Québec avant le départ à la retraite.
Cotisations du membre	1,0 % du salaire à concurrence du plafond fixé par l'État plus 6,5 % du salaire au-delà du plafond fixé par l'État, à concurrence du maximum applicable de 23 323 \$ prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada) en 2024. Tous les membres de la haute direction visés qui sont des participants actifs du régime versent les cotisations maximales.
Âge normal de la retraite	65 ans.
Réduction pour départ à la retraite anticipé	Les rentes versées aux termes du plan de retraite à prestations déterminées (Canada) de TD sont réduites selon un équivalent actuariel si les versements commencent avant 65 ans.
Forme de versement de la rente	Les paiements prennent la forme d'une rente viagère versée au dirigeant. D'autres formes facultatives de versement sont offertes selon un équivalent actuariel.
Plafond de la rente	La rente annuelle est plafonnée au maximum prévu par la <i>Loi de l'impôt sur le revenu</i> (Canada). Pour 2024, la rente maximum est de 3 610 \$ par année de service décomptée.

MÉCANISMES RELATIFS À LA RETRAITE DE M. MASRANI

Les prestations de M. Masrani avant qu'il ne soit nommé chef de la direction dans le cadre du plan de prestations de retraite à l'intention des dirigeants sont devenues fixes et gelées le 31 octobre 2014, des compensations pour les rentes de l'État et rentes de régimes agréés devant être déterminées au moment de sa retraite. Pour chaque année de service à titre de chef de la direction, M. Masrani a accumulé des prestations de retraite annuelles uniformes de 110 000 \$ par année. La charge de retraite à payer à titre de chef de la direction de M. Masrani comprend des prestations dans le cadre de l'Association de la caisse de retraite et du Régime de pensions du Canada et peut faire l'objet d'un rajustement cumulatif réputé en contrepartie du fait que M. Masrani ne peut dépasser les limites de cotisation de plans agréés. La rente annuelle totale de M. Masrani provenant de l'ensemble des plans de la banque, y compris ses rentes de l'État réputées, a été plafonnée à 1,35 million de dollars au moment de sa nomination à titre de chef de la direction. En 2018, la capacité de M. Masrani de cumuler des années de service décomptées a été révisée pour lui permettre de cumuler jusqu'à 35 années de service décomptées. Par conséquent, le plafond de sa rente a été augmenté à 1,5 million de dollars.

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

Le tableau suivant indique les années de service, les prestations de retraite estimatives et les variations de l'obligation au titre des prestations constituées pour les membres de la haute direction visés entre le 31 octobre 2023 et le 31 octobre 2024.

Nom	Années de service décomptées		Rente (de retraite) annuelle payable		Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2023 ³⁾⁴⁾	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs en 2024 ⁵⁾	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs en 2024 ⁶⁾	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2024 ³⁾⁴⁾
	31 octobre 2024 ¹⁾	À 65 ans	31 octobre 2024	À 65 ans ²⁾				
Bharat Masrani ⁷⁾	35	35	1 423 700 \$	1 423 700 \$	18 346 200 \$	0 \$	760 100 \$	19 106 300 \$
Kelvin Tran	25	35	363 500 \$	632 800 \$	3 340 900 \$	119 900 \$	1 061 200 \$	4 522 000 \$
Riaz Ahmed	28	31	548 200 \$	605 200 \$	6 524 000 \$	228 300 \$	923 600 \$	7 675 900 \$
Leo Salom	13	20	229 200 \$	334 700 \$	1 807 000 \$	126 800 \$	372 800 \$	2 307 200 \$
Tim Wiggan	16	28	16 200 \$	60 300 \$	99 500 \$	90 600 \$	36 100 \$	226 200 \$

- 1) Représente les années de service décomptées (arrondies à l'année entière la plus près) aux termes du plan de retraite à l'intention des dirigeants du membre de la haute direction visé, dont provient la plus grande partie de la prestation de retraite. Les années de service décomptées (arrondies à l'année entière la plus près) pour l'Association de la caisse de retraite s'établissent à 18 ans pour M. Masrani, 25 ans pour M. Tran et 28 ans pour M. Ahmed. Les années de service décomptées (arrondies à l'année entière la plus près) de M. Masrani pour le plan agréé de TD Banknorth s'établissent à 2 ans. Les années de service décomptées pour le plan de retraite à prestations déterminées (Canada) de TD s'établissent à 13 ans pour M. Salom et à 16 ans pour M. Wiggan.
- 2) Les rentes de retraite estimatives à 65 ans sont calculées en supposant que le salaire et la rémunération incitative annuelle en espèces actuels demeurent inchangés jusqu'à la retraite et en fonction du nombre d'années de service prévues jusqu'à 65 ans. Les prestations gouvernementales ne sont pas prises en compte. Les prestations accumulées et projetées comprennent tout rajustement à l'accumulation réputé applicable aux membres de la haute direction visés.
- 3) La valeur de toutes les rentes comprend le coût des montants payables provenant de tous les plans de la banque auxquels participe ou a déjà participé le membre de la haute direction visé.
- 4) Les valeurs ont été calculées au moyen de la même méthode d'évaluation et des mêmes hypothèses actuarielles que celles ayant servi au calcul des obligations découlant du régime de retraite et des charges de retraite indiquées à la note 23 des états financiers consolidés audités de la banque pour l'exercice terminé le 31 octobre 2024.
- 5) La valeur rémunératoire comprend la valeur de la rente projetée accumulée à l'égard du service pendant la période de présentation (coût du service), déduction faite des cotisations des employés, l'incidence sur les variations de l'obligation au titre des prestations constituées du plan (le cas échéant) et toute différence entre les gains réels et estimatifs.
- 6) Les variations de l'obligation attribuables à des éléments non rémunérateurs comprennent les montants attribuables à l'intérêt couru sur l'obligation en début d'exercice, les changements touchant les hypothèses actuarielles et les autres gains et pertes touchant les résultats.
- 7) La rente accumulée de M. Masrani comprend les prestations de retraite provenant de tous les plans de retraite de la banque à l'égard de ses années de service au Canada, au Royaume-Uni et aux États-Unis. La rente de retraite du Royaume-Uni de M. Masrani a été convertie en dollars canadiens d'après le cours du change de clôture de la Banque du Canada le 31 octobre 2014 (1,8038 \$ CA = 1,00 £), et sa rente de retraite des États-Unis a été convertie en dollars canadiens d'après le cours du change de la Banque du Canada le 31 octobre 2014 (1,1271 \$ CA = 1,00 \$ US). Sa rente au Royaume-Uni est fondée sur les soldes au 31 octobre 2023. M. Masrani a été visé par un rajustement à l'accumulation réputé le 1^{er} novembre 2014, soit une année avant la prise d'effet de cette réduction à l'accumulation pour les autres membres de la haute direction. La rente estimative à 65 ans de M. Masrani tient compte de son âge au 31 octobre 2023 puisqu'il a plus de 65 ans.

OBLIGATION AU TITRE DES COTISATIONS DÉTERMINÉES CONSTITUÉES DES MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS

Nom	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2023	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs en 2024 ¹⁾	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs en 2024 ²⁾	Obligation au titre des prestations constituées au 31 octobre 2024
	Tim Wiggan	0 \$	83 800 \$	5 400 \$

- 1) La variation attribuable à des éléments rémunérateurs comprend la valeur de la cotisation théorique de l'employeur au plan de retraite à l'intention des dirigeants au nom du membre de la haute direction visé.
- 2) La variation attribuable à des éléments non rémunérateurs de l'obligation comprend un rajustement pour tenir compte du rendement de l'investissement théorique pendant la période de présentation.

PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS ET DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE

Calcul des prestations en cas de cessation des fonctions

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

- date de cessation des fonctions : 31 décembre 2024;
- cours de clôture de l'action ordinaire à la TSX le 31 décembre 2024 de 76,53 \$ et
- prestations de retraite calculées selon la date de fin d'exercice du 31 octobre 2024.

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

(en millions de dollars CA)					
Situation	Démission	Départ à la retraite	Cessation des fonctions non motivée ¹⁾²⁾	Cessation des fonctions motivée	Changement de contrôle ¹⁾³⁾
Bharat Masrani					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	13,5	0,0	(19,1)	0,0
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(1,2)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	5,9	0,0	5,9
Total	0,0	13,5	5,9	(20,3)	5,9
Kelvin Tran					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	0,0	3,3	(0,5)	3,3
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0	(0,3)	0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	3,5	0,0	3,5
Total	0,0	0,0	6,8	(0,8)	6,8
Riaz Ahmed					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	8,7	0,0	(3,5)	0,0
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(0,5)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	6,3	0,0	6,3
Total	0,0	8,7	6,3	(4,0)	6,3
Leo Salom					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	7,9	0,3	(2,7)	0,3
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	(0,2)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	8,1	0,0	8,1
Total	0,0	7,9	8,4	(2,9)	8,4
Tim Wiggan					
Rémunération différée (titres de capitaux propres)	0,0	5,6	0,0	0,0	0,0
Rente annuelle payable	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Solde théorique du PRD	0,0	0,0	0,0	(0,1)	0,0
Indemnité de cessation des fonctions	0,0	0,0	5,0	0,0	5,0
Total	0,0	5,6	5,0	(0,1)	5,0

1) La valeur supplémentaire de la rémunération différée est en sus des montants indiqués dans la colonne Départ à la retraite, les personnes qui, dans ce scénario, sont admissibles à la retraite au moment de la cessation des fonctions ayant le droit d'être considérées non motivée comme retraitées aux fins du plan d'options d'achat d'actions.

2) M. Salom a un contrat qui prévoit une indemnité de cessation des fonctions en cas de cessation des fonctions non

motivée consistant en 24 mois de salaire de base et de sa cible d'intéressement en espèces annuel. Les indemnités de cessation des fonctions pour les autres membres de la haute direction ci-dessus ne sont que des estimations.

- 3) En cas de cessation des fonctions non motivée pendant la période d'acquisition qui survient dans les 24 mois d'un changement de contrôle de la banque, un dirigeant aurait droit aux valeurs augmentées indiquées, sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite.

Pour 2025, la rémunération cible de M. Masrani sera calculée au prorata pour la période pendant laquelle il est demeuré à son poste de président du Groupe et chef de la direction (soit du 1^{er} novembre 2024 au 1^{er} février 2025). M. Masrani demeurera au service de la banque à titre de conseiller jusqu'au 31 juillet 2025. Pendant la transition, il assurera la continuité de l'essentiel effort de redressement de la LCBA de la banque et, dans ce rôle de conseiller, il recevra une rémunération de 500 000 \$ par mois. M. Masrani continuera de recevoir certains avantages sociaux, notamment en matière de santé, et du soutien de bureau et administratif.

En septembre 2024, la banque a également annoncé la retraite de M. Ahmed avec prise d'effet le 31 janvier 2025. Il est demeuré à son poste de chef de groupe, Services bancaires de gros, Groupe Banque TD et de président et chef de la direction, Valeurs Mobilières TD jusqu'au 31 octobre 2024. Du 1^{er} novembre 2024 au 31 janvier 2025, M. Ahmed a été conseiller spécial de Valeurs Mobilières TD. Sa rémunération est demeurée la même au cours de cette période.

Traitement des prestations en cas de cessation des fonctions

Le tableau suivant donne un aperçu du traitement des différentes composantes de la rémunération dans chacun des scénarios de cessation des fonctions.

Situation	Démission	Départ à la retraite	Cessation des fonctions non motivée	Cessation des fonctions motivée	Changement de contrôle
Salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire	Cessation du salaire
Rémunération variable	Perdue	Admissible à un intéressement en espèces proportionnel et à intéressement fondé sur des titres de capitaux propres proportionnel en fonction du nombre de jours travaillés au cours de l'année.	Admissible à un intéressement en espèces proportionnel en fonction du nombre de jours travaillés au cours de l'année. Doit être encore à l'emploi à la date d'attribution pour être admissible à une attribution fondée sur des titres de capitaux propres	Perdue	Admissible à un intéressement en espèces proportionnel en fonction du nombre de jours travaillés au cours de l'année. Doit travailler pour l'exercice complet pour être admissible à une attribution fondée sur des titres de capitaux propres
Unités d'actions (UAP)	Perdus	Viennent à échéance normalement sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite et des autres conditions du plan	Viennent à échéance normalement sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite et des autres conditions du plan	Perdus	Le calendrier d'acquisition des droits continue à courir et les unités sont payées à la date d'échéance initiale
Options d'achat d'actions	Les options d'achat d'actions dont les droits sont acquis peuvent être exercées dans les 30 jours	Les options restent en cours et les droits deviennent acquis conformément à leurs conditions et elles demeurent susceptibles d'exercice jusqu'à la date d'expiration initiale ¹⁾	Les options d'achat d'actions dont les droits sont acquis peuvent être exercées dans les 90 jours. Les options non acquises deviendront acquises dans le cours normal et pourra être exercée pendant 90 jours après la date d'acquisition	Perdus	Toutes les options d'achat d'actions deviennent acquises à la cessation des fonctions et peuvent être exercées dans les 90 jours qui suivent la cessation des fonctions
UAD	Rachetables au moment de la démission	Rachetables au moment de la retraite	Rachetables au moment de la cessation des fonctions	Rachetables au moment de la cessation des fonctions	Rachetables au moment de la cessation des fonctions
UAAC	Perdus si la démission survient au cours de la période d'acquisition des droits. Si la démission survient après cette période, les UAAC seront rachetables au moment de la démission	Perdus si le départ à la retraite survient au cours de la période d'acquisition des droits. Si le départ à la retraite survient après cette période, les UAAC seront rachetables au moment du départ à la retraite	Acquisition immédiate de toutes les UAAC dont les droits ne sont pas acquis et les UAAC sont rachetables au moment de la cessation des fonctions, sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite.	Perdus	Toutes les UAAC dont les droits ne sont pas acquis le deviennent immédiatement et sont rachetables au moment de la cessation des fonctions

Situation	Démission	Départ à la retraite	Cessation des fonctions non motivée	Cessation des fonctions motivée	Changement de contrôle
UAI	Perdues	Viennent à échéance normalement sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite et des autres conditions du plan	Viennent à échéance normalement sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite et des autres conditions du plan	Perdues	Le calendrier d'acquisition des droits continue à courir et les unités sont payées à la date d'échéance initiale
Retraite	Droit à la rente acquise. La rente complémentaire à l'intention des dirigeants est assujettie aux dispositions relatives à la conduite	Droit à la rente acquise. La rente complémentaire à l'intention des dirigeants est assujettie aux dispositions relatives à la conduite	Droit à la rente acquise. La rente complémentaire à l'intention des dirigeants est assujettie aux dispositions relatives à la conduite	Droit à la rente acquise des plans agréés. La rente complémentaire à l'intention des dirigeants est perdue	Droit à la rente acquise. La rente complémentaire à l'intention des dirigeants est assujettie aux dispositions relatives à la conduite

1) Les options attribuées avant décembre 2018 expirent cinq ans après la date du départ à la retraite ou la date d'expiration initiale si elle est antérieure.

Un « changement de contrôle » se produit lorsque i) les actions comportant droit de vote en circulation de la banque représentent moins de 50 % des droits de vote combinés de la nouvelle entité; ii) il y a, ou il devrait y avoir, un changement de 50 % ou plus des administrateurs de la banque; iii) le conseil considère qu'il existe d'autres circonstances justifiant l'application de la disposition en cas de changement de contrôle. En outre, aux termes des plans de rémunération différée de la banque, des dispositions en cas de changement de contrôle s'appliquent uniquement s'il est mis fin à l'emploi du dirigeant dans les deux ans qui suivent un changement de contrôle, sous réserve de l'observation des dispositions relatives à la conduite.

Dispositions relatives à la conduite entraînant une perte des droits

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

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

En plus des dispositions relatives à la perte des droits décrite ci-dessus, toutes les attributions fondées sur des titres de capitaux propres (y compris les UAD) attribuées après le 1^{er} décembre 2017 sont assujetties aux dispositions élargies en matière de récupération permettant la récupération en cas de mauvaise conduite.

OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS

Les options d'achat d'actions sont régies par le plan d'intéressement en actions de 2000, lequel a initialement été approuvé par les actionnaires à l'assemblée annuelle de 2000 de la banque. Aux termes du plan d'intéressement en actions de 2000, des droits à la plus-value des actions et d'autres attributions fondées sur des actions (comme les actions incessibles) peuvent aussi être attribués. Cependant, jusqu'à présent, uniquement des options d'achat d'actions ont été émises aux termes de ce plan.

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

Le tableau ci-après présente, en date du 31 décembre 2024, des données cumulatives sur le plan d'intéressement en actions de 2000 de la banque, lequel est le seul plan de rémunération en vertu duquel l'émission de nouveaux titres de capitaux propres de la banque est autorisée.

Le pourcentage maximum des actions ordinaires réservées aux fins d'émission à des initiés à l'exercice d'options d'achat d'actions ne peut dépasser 10 % des actions ordinaires émises et en circulation et le pourcentage maximum d'actions ordinaires réservé aux fins d'émission à quelque personne à l'exercice d'options d'achat d'actions ne peut dépasser 5 % des actions ordinaires émises et en circulation, soit 1 750 474 379 actions ordinaires en date du 31 décembre 2024.

Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options en cours (a)		Prix d'exercice moyen pondéré des options en cours (b)	Nombre de titres restant à émettre (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a)) (c)		Nombre total d'options en cours et disponibles à des fins d'attribution (a + c)	
	% des actions ordinaires en circulation	Nombre		% des actions ordinaires en circulation	Nombre	% des actions ordinaires en circulation	Nombre
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs							
Plan d'intéressement en actions de 2000	0,94 %	16 489 935	79,00 \$	0,18 %	3 139 181	1,12 %	19 629 116
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs							
	—	—	—	—	—	—	—
Total	0,94 %	16 489 935	79,00 \$	0,18 %	3 139 181	1,12 %	19 629 116

Caractéristiques du plan

À l'heure actuelle, les personnes occupant une fonction de premier vice-président ou de niveau supérieur à la banque sont admissibles au plan d'intéressement en actions de 2000. Les détails relatifs à la durée et au calendrier d'acquisition des options d'achat d'actions sont présentés à la page 64. À l'octroi, la durée des options d'achat d'actions en cours ne dépasse pas dix ans. Le tableau qui suit décrit plus en détail les caractéristiques des plans d'options d'achat d'actions.

Prix d'exercice	Le prix d'exercice correspond au cours de clôture des actions ordinaires de la banque à la TSX le jour de Bourse qui précède la date d'attribution des options d'achat d'actions. La banque n'antidate pas les options d'achat d'actions.
Droits à la plus-value des actions	À l'exercice d'un droit à la plus-value des actions, le porteur reçoit un paiement en espèces correspondant à la juste valeur marchande, soit la différence entre la moyenne des cours extrêmes quotidiens pour des opérations sur des lots réguliers d'actions ordinaires à la TSX à la date d'exercice et le prix d'exercice des droits à la plus-value des actions (qui ne peut être inférieur à la juste valeur marchande le jour de Bourse qui précède l'octroi). Des droits à la plus-value des actions peuvent aussi être octroyés avec une option d'achat d'actions, auquel cas l'option est remise à l'exercice et le porteur reçoit un paiement en espèces correspondant à la différence entre la juste valeur marchande à la date d'exercice et le prix d'exercice de l'option d'achat d'actions. Bien que le plan de 2000 prévoie l'octroi de droits à la plus-value des actions, la banque n'en a accordé aucun jusqu'à présent.
Transfert/cession d'options d'achat d'actions	Les options d'achat d'actions peuvent être transférées par voie de testament et en vertu du droit successoral. Avec le consentement de l'administrateur du plan et si la loi l'autorise, les options d'achat d'actions peuvent être cédées au conjoint ou à la société de portefeuille privée, au fiduciaire, au dépositaire, au liquidateur, au REER ou FERR du participant ou du conjoint.
Circonstances dans lesquelles une personne n'est plus autorisée à participer	<ul style="list-style-type: none"> • Cessation des fonctions motivée — Les options d'achat d'actions sont perdues. • Cessation des fonctions non motivée — Les options d'achat d'actions expirent de manière anticipée. Les options d'achat d'actions acquises peuvent être exercées pendant les 90 jours suivant la cessation des fonctions, après quoi elles seront perdues. Les options non acquises deviendront acquises dans le cours normal et pourront être exercées pendant 90 jours après la date d'acquisition, après quoi, elles seront perdues. • Départ à la retraite — Les options d'achat d'actions continueront de devenir acquises normalement et elles demeurent susceptibles d'exercice jusqu'à la date d'expiration initiale¹⁾. • Démission — Les options d'achat d'actions acquises peuvent être exercées dans les 30 jours, après quoi elles sont perdues. Les options d'achat d'actions non acquises sont perdues immédiatement. • Décès ou invalidité — Toutes les options d'achat d'actions deviennent immédiatement acquises et la période d'exercice peut être réduite selon les circonstances. Les options d'achat d'actions ne peuvent toutefois être exercées plus de trois ans après l'événement. • Autres circonstances — L'administrateur du régime peut reporter une date d'expiration anticipée dans des circonstances limitées.

1) Les options attribuées avant décembre 2018 expirent cinq ans après la date du départ à la retraite ou la date d'expiration initiale si elle est antérieure.

Modification du plan	<p>Aux termes de la procédure de modification prévue dans le plan d'intéressement en actions de 2000 qui a été approuvée par les actionnaires à l'assemblée annuelle de 2007, et modifiée à l'assemblée annuelle de 2011, l'approbation des actionnaires est exigée dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> i) une augmentation du nombre d'actions réservées aux termes du plan; ii) une diminution du prix d'exercice d'une attribution en cours ou une annulation et une réémission d'une attribution à des conditions différentes ayant pour effet d'entraîner une diminution du prix d'exercice des options attribuées; iii) le report de la date d'expiration initiale d'options d'achat d'actions; iv) le rétablissement de l'admissibilité des administrateurs externes à de nouvelles attributions aux termes des plans; v) une modification qui aurait pour effet de permettre le transfert d'une attribution à des fins autres que la planification ou le règlement normal d'une succession; vi) toute modification visant à éliminer ou dépasser le plafond de participation des initiés précisé dans la section portant sur les plafonds des attributions du plan; et vii) toute modification touchant les dispositions modificatives prévues à l'article 14 (la disposition modificative du plan). <p>L'approbation est requise dans chaque cas, sauf lorsque la modification résulte d'un rajustement apporté en vertu des dispositions relatives à l'antidilution ou à la date d'expiration conditionnelle du plan. Abstraction faite de ces modifications importantes des plans, le conseil d'administration peut apporter des modifications au plan (comme des changements d'ordre administratif ou au niveau de la rédaction ou aux fins d'éclaircissement ou encore des changements découlant de la réglementation et d'autres faits nouveaux). Dans le cadre de la définition et de la modification des modalités des plans d'options d'achat d'actions de la banque, le CRH examine et recommande au conseil d'administration d'approuver les modalités et conditions de tout nouveau plan ou de tout changement apporté aux modalités et conditions d'un plan existant.</p>
Aide financière aux participants	<p>Conformément aux modalités du plan d'intéressement en actions de 2000, aucun prêt ni autre type d'aide financière n'est fourni aux participants. Avant 2009, la banque offrait à tous les employés canadiens un avantage bancaire qu'ils pouvaient utiliser pour acheter des actions de la banque et qui pouvait aider les dirigeants à atteindre les exigences d'actionnariat. La banque n'offre plus de tels prêts aux employés et aucun prêt accordé aux membres de la haute direction visés n'est en cours aux termes du programme.</p>

Dilution, offres excédentaires et taux d'absorption

Le tableau ci-dessous décrit la dilution, les offres excédentaires et le taux d'absorption du plan d'intéressement en actions de 2000 pour les trois derniers exercices en date du 31 octobre 2024 :

Taux	Description	2024	2023	2022
Dilution	Par dilution, on entend le nombre d'options d'achat d'actions en circulation, divisé par le nombre total d'actions en circulation	0,84 %	0,79 %	0,71 %
Offre excédentaire	Par offre excédentaire, on entend le total des options d'achat d'actions disponibles aux fins d'émission et des options d'achat d'actions en cours, divisé par le nombre total d'actions en circulation	1,13 %	1,20 %	1,25 %
Taux d'absorption	Par taux d'absorption, on entend le total des options d'achat d'actions émises au cours d'un exercice, divisé par le nombre total moyen pondéré d'actions en circulation pour l'exercice	0,15 %	0,14 %	0,14 %

PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES

Les neuf propositions ci-après ont été soumises par certains porteurs d'actions ordinaires de la banque aux fins d'examen à l'assemblée. Après un examen attentif de chaque proposition et des discussions avec les proposant, le conseil d'administration de la banque s'oppose à chacune de ces propositions et recommande aux actionnaires de voter **CONTRE** chacune de ces propositions pour les raisons indiquées ci-après. Les propositions et les déclarations à l'appui ont été imprimées comme elles ont été présentées.

Proposition 1 :

La proposition 1 a été soumise par la Shareholder Association for Research and Education (SHARE) pour le compte du Régime de retraite de l'Église Unie du Canada, 3250 Bloor Street West, bureau 300, Toronto (Ontario) M8X 2Y4, avec les codéposants PFA Pension, forsikringsaktieselskab, Sundkrogsvej 4, 2100 København, Danemark et Fondation familiale Trotter, 1095, rue St. Alexandre, Montréal (Québec) H2Z 1P8.

Ratio d'approvisionnement en énergie

Il est résolu :

Que les actionnaires demandent à Toronto Dominion de présenter chaque année son ratio d'approvisionnement en énergie, défini comme son financement total sous forme de prise ferme de titres de capitaux propres et de titres de créance, et de financement de projets, dans l'approvisionnement en énergie à faibles émissions de carbone par rapport à celui de l'approvisionnement en énergie produite à partir de combustibles fossiles. La présentation de cette information, préparée à coût raisonnable et à l'exclusion de l'information confidentielle, doit décrire la méthodologie suivie par Toronto Dominion, y compris ce qu'elle considère comme des « faibles émissions de carbone » ou des « combustibles fossiles ». Toronto Dominion devrait inclure les prêts dans son ratio d'approvisionnement en énergie, si la méthodologie le permet.

Déclaration à l'appui :

En tant que grande banque mondiale, Toronto Dominion (TD) est largement exposée aux risques liés à la stabilité financière que posent les changements climatiques et a pris certains engagements liés au climat. Les banques qui harmonisent leurs activités avec leurs objectifs climatiques sont mieux préparées à gérer les risques, y compris les risques juridiques, de réputation et financiers associés aux changements climatiques, et à tirer parti des occasions associées à la transition énergétique mondiale.

Selon l'Agence internationale de l'énergie, pour parvenir à un niveau net zéro d'émission de gaz à effet de serre d'ici 2050, il faut rapidement s'éloigner des combustibles fossiles et tripler les investissements annuels mondiaux dans les énergies propres d'ici 2030.¹⁾ Le rythme auquel l'offre d'énergie à faibles émissions de carbone sera augmentée déterminera le rythme auquel les combustibles fossiles seront progressivement réduits.²⁾

TD serait l'un des plus importants bailleurs de fonds à l'échelle mondiale pour ce qui est des combustibles fossiles; elle s'est toutefois engagée à atteindre la cible de zéro émission nette dans ses activités de financement d'ici 2050 ainsi qu'une cible en matière de finance durable et de décarbonisation de 500 milliards de dollars canadiens d'ici 2030.³⁾ Bien que TD communique efficacement sur le financement durable, les investisseurs ont besoin de renseignements supplémentaires pour évaluer ses activités de financement de l'énergie propre et le financement relatif des combustibles fossiles.

Le ratio d'approvisionnement en énergie (RAE), qui est une mesure en dollars, complétera les informations financières en matière de climat fondées sur les émissions existantes de TD, y compris les informations à fournir en vertu des exigences de communication de l'information de l'Union européenne et fournira de l'information utile à la prise de décisions sur les activités de TD et les progrès réalisés dans le respect de ses engagements publics. Au cours des dernières années, les banques auraient gagné davantage de commissions sur prêts et prise fermes provenant de projets d'énergie propre que provenant de projets de sociétés de pétrole, de gaz et de charbon.⁴⁾ Les investisseurs cherchent à déterminer si TD se positionne comme un chef de file dans le processus de transition énergétique.

Le RAE est devenu un indicateur clé de l'information sur le climat. Bloomberg fournit aux clients le RAE des banques mondiales, y compris TD, en utilisant une méthodologie normalisée avec des définitions claires pour les termes « faibles émissions de carbone » et « combustibles fossiles », elle ne peut toutefois pas inclure les prêts non divulgués.⁵⁾

1) <https://www.iea.org/reports/net-zero-roadmap-a-global-pathway-to-keep-the-15-0c-goal-in-reach>

2) <https://www.iea.org/reports/net-zero-roadmap-a-global-pathway-to-keep-the-15-0c-goal-in-reach/executive-summary>

3) <https://actualites.td.com/ca/fr/news/2023-03-16-le-groupe-banque-td-annonce-de-nouvelles-cibles-interm-c3-a9diai>

4) <https://www.bloomberg.com/news/articles/2023-10-18/green-fees-overtake-fossil-fuels-for-second-straight-year>

5) https://assets.bbhub.io/professional/sites/24/Financing-the-Transition_Energy-Supply-Investment-and-Bank-Facilitated-Financing-Ratios.pdf

Trois des plus grandes banques nord-américaines, soit Banque Royale du Canada, JPMorgan et Citibank, se sont engagées à divulguer le RAE et leur méthodologie, démontrant ainsi que la divulgation est possible et qu'elle constitue une pratique de marché de premier plan.

Les investisseurs sont d'avis que TD devrait également divulguer son RAE annuel pour lequel elle est responsable, fixer des cibles par rapport à une démarche normalisée du secteur pour le calcul et la déclaration du RAE et travailler à la renforcer. Bloomberg a publié un guide de mise en œuvre⁶⁾ et l'Institut de finances internationales, association sectorielle comptant 400 membres à l'échelle mondiale, a publié un livre blanc en 2024 qui présente un format pour la divulgation normalisée de la méthodologie.⁷⁾

Nous vous prions de voter POUR la proposition.

Réponse du conseil



Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition étant donné que la banque, au moyen de son plan d'action sur les changements climatiques, divulgue déjà des mesures et des objectifs en matière de climat pour l'aider à gérer sa stratégie et ses risques liés aux changements climatiques, conformément aux meilleures pratiques du secteur. En outre, avec l'augmentation des exigences réglementaires en matière de divulgation, il y a une tendance à la normalisation des mesures et des méthodologies en matière de climat qui permettent la comparabilité dans l'ensemble du secteur. Par conséquent, l'information demandée n'a qu'une valeur limitée pour les parties prenantes en l'absence d'une méthodologie standard convenue et d'une obligation de divulgation pour toutes les banques. Pour de plus amples renseignements sur la durabilité et les initiatives liées au climat de la banque, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Durabilité et responsabilité d'entreprise chez TD » dans la présente circulaire et au rapport sur la durabilité annuel de la banque pour 2024 qui sera publié en mars et pourra être consulté à l'adresse www.td.com.

TD s'est engagée à promouvoir la durabilité au moyen de son plan d'action sur les changements climatiques et de sa cible en matière de finance durable et de décarbonisation de 500 milliards de dollars. La banque rend compte de plusieurs paramètres qui suivent nos progrès en faveur de la transition vers une économie à faibles émissions de carbone. En 2023, TD a déclaré un montant de 69,5 milliards de dollars au titre de sa cible en matière de finance durable et de décarbonisation, y compris un sous-ensemble de 5,6 milliards de dollars d'activités commerciales axées sur l'énergie renouvelable. En outre, TD présente chaque année les actifs liés au carbone en tant que pourcentage du total des actifs, mesure liée au climat qui évalue l'exposition de TD aux actifs liés au carbone par rapport à l'ensemble de son exposition brute au risque de crédit. TD suit les lignes directrices sur les indicateurs, objectifs et plans de transition 2021 (*2021 Guidance on Metrics, Targets and Transition Plans*) du Groupe de travail sur l'information financière relative aux changements climatiques (GIFCC) pour la définition des actifs liés au carbone. Le GIFCC est la principale norme du secteur pour la communication de l'information financière importante relative aux changements climatiques. Conformément à ces lignes directrices, l'exposition totale de TD aux actifs liés au carbone au 31 octobre 2023 s'établissait à 15,7 % de son crédit brut total.

La stratégie de TD consiste à utiliser des méthodes normalisées pour la déclaration des données sur le climat, le cas échéant. Bien que nous estimions que la transparence des activités commerciales qui démontrent des progrès est utile et que nous considérons que les composantes du ratio d'approvisionnement en énergie jouent un rôle dans cette transparence, une méthodologie acceptée par le secteur pour le ratio d'approvisionnement en énergie n'existe pas encore. En l'absence d'une norme convenue, la divulgation d'une mesure qui ne permet pas la comparaison est de peu d'utilité pour les parties prenantes.

Le cadre réglementaire est actuellement en pleine évolution, ce qui rend plus difficile l'engagement à poursuivre la divulgation sans orientations claires. Avec l'émergence d'exigences réglementaires en matière d'information relative aux changements climatiques, nous nous attendons à une normalisation accrue des mesures standard afin de permettre la comparabilité et la fiabilité.



Pour les raisons qui précèdent et parce que cette proposition est indûment contraignante et excessivement prescriptive, qu'elle exigerait de la banque qu'elle alloue des ressources pour préparer et produire de l'information qui n'est pas normalisée, et que la banque divulgue déjà des mesures liées au climat qui sont conformes aux pratiques exemplaires du secteur et aux obligations réglementaires, le conseil d'administration vous recommande de voter **CONTRE** la proposition.

6) <https://assets.bhub.io/professional/sites/24/Energy-Supply-Banking-Ratios-Implementation-Guide.pdf>

7) https://www.iif.com/portals/0/Files/content/Regulatory/32370132_if_white_paper_energy_supply_ratio_september_2024_final.pdf

Proposition 2 :

La proposition 2 a été soumise par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3.

Lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les portefeuilles de prêts

Il est résolu :

Il est proposé que la Banque, à compter de 2026, fasse rapport à ses actionnaires et aux parties intéressées (*parties prenantes*) les renseignant sur les mesures prises au cours de l'exercice précédent pour prévenir et réduire le risque que des prêts soient consentis à des entreprises faisant appel au travail forcé et au travail des enfants dans la production de biens produits, achetés ou distribués par sa clientèle ayant recours au financement de ses activités par la Banque.

Déclaration à l'appui :

Le 11 mai 2023 entrant en vigueur *La Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement*¹⁾. Cette *Loi* exige que certaines entreprises déposent des rapports sur leurs efforts de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants, le premier de ces rapports devant être déposé d'ici le 31 mai 2024.

Bien que cette *Loi* vise à protéger les enfants contre l'exploitation et les violations des droits de la personne dans les chaînes d'approvisionnement, nous proposons que la Banque adopte une position proactive dans ce dossier en s'engageant, à titre de bon citoyen corporatif, à prévenir et réduire le risque que son portefeuille de prêts comporte quelque forme de soutien à des entreprises qui font appel à du travail forcé ou au travail des enfants dans leurs activités commerciales.

Selon un rapport de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de l'Unicef, l'agence onusienne chargée du bien-être des enfants²⁾, le nombre d'enfants forcés de travailler en 2020 s'élevait à 160 millions, soit 8,4 millions de plus en quatre ans. Plus inquiétante encore est la progression du nombre d'enfants de 5 à 17 ans qui font un travail dangereux, c'est-à-dire qui peut avoir un effet direct sur leur développement, leur éducation ou leur santé. Une catégorie qui comprend des secteurs dangereux comme les mines ou la pêche ou encore le fait de travailler plus de 43 heures par semaine, ce qui rend toute scolarisation quasiment impossible. D'autres secteurs méritent également d'être mentionnés tels que : le textile et le vêtement, l'électronique, la foresterie, etc.

Ce rapport devrait donner toutes les informations nécessaires permettant aux actionnaires et aux parties prenantes d'être rassurés quant à la volonté de la Banque de réduire son appui financier à ces entreprises qui forcent les enfants à travailler.

Réponse du conseil



Le conseil d'administration recommande de voter CONTRE la proposition.

Le conseil d'administration recommande de voter CONTRE la proposition étant donné que la banque a mis en place des mesures appropriées pour lutter contre à l'esclavage moderne, y compris le travail forcé et le travail des enfants, que les questions présentées dans la proposition sont traitées de manière appropriée et efficace par la législation que la banque respecte et que les informations demandées peuvent actuellement être consultées par les actionnaires dans l'information déjà publique, y compris le rapport sur l'esclavage moderne et la traite des personnes annuel de la banque qui peut être consulté à l'adresse www.td.com.

TD est déterminée à soutenir et à respecter la protection des droits de la personne et s'oppose à toute forme d'esclavage moderne et de traite des personnes. Nous comprenons le rôle important que nous jouons dans le respect des droits de la personne et nous entendons éviter d'avoir une incidence négative sur les droits de la personne ou d'y contribuer.

Les questions que cette proposition vise à traiter sont traitées de manière adéquate par la législation existante en vertu de la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement* (la « loi du Canada »), aux termes de laquelle la banque déclare les processus de diligence raisonnable et les autres mesures prises pour atténuer le risque d'être directement ou indirectement associé au travail forcé ou au travail des enfants.

1) <https://www.parl.ca/legisinfo/fr/projet-de-loi/44-1/s-211>

2) <https://www.unicef.org/fr/communiqu%C3%A9s-de-presse/travail-des-enfants-atteint-160-millions-en-hausse-pour-la-premiere-fois-depuis-20ans>

TD divulgue actuellement les mesures qu'elle prend pour lutter contre l'esclavage moderne, y compris le travail forcé et le travail des enfants, dans un certain nombre de rapports. Depuis 2017, la banque publie une déclaration sur l'esclavage et la traite des personnes annuelle conformément à la loi du Royaume-Uni intitulée *Modern Slavery Act 2015* (la « loi du Royaume-Uni »), qui exige des sociétés qu'elles rendent compte des mesures prises pour contrer le risque d'esclavage moderne et de traite des personnes dans leurs chaînes d'approvisionnement et leurs activités. La loi du Canada a été adoptée en 2023 et TD a depuis publié un rapport conjoint conformément à la loi du Royaume-Uni et à la loi du Canada qui a été déposé auprès du gouvernement fédéral et remis aux actionnaires avec nos états financiers annuels et qui peut être consulté sur la page Production de rapports sur la durabilité du site Web de la banque à l'adresse www.td.com.

Comme l'exige la loi du Canada, le rapport comprend quatre sections principales :

1. Structure, activités et chaînes d'approvisionnement de TD
2. Risques d'esclavage moderne dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement
3. Mesures d'évaluation et de gestion des risques d'esclavage moderne, y compris
 - i. Politiques, programmes de formation et processus de diligence raisonnable concernant nos fournisseurs, nos employés et les services offerts à la clientèle
 - ii. Mesures correctives; et
 - iii. Évaluation de l'efficacité de notre approche
4. Processus de consultation et de gouvernance de TD pour la préparation du rapport

De plus, TD publie un énoncé de position à l'égard des droits de la personne, qui est mis à jour périodiquement et dont la dernière mise à jour date d'août 2024. L'énoncé de position à l'égard des droits de la personne réaffirme notre engagement à respecter les droits de la personne et décrit plus en détail notre démarche pour soutenir les droits de la personne. L'énoncé de position à l'égard des droits de la personne peut également être consulté sur la page Production de rapports sur la durabilité du site Web de la banque à l'adresse www.td.com.

TD applique une démarche fondée sur les risques dans le cours normal de ses décisions d'entreprise; les processus de repérage et d'évaluation des risques constituent un élément essentiel de la façon dont la banque gère le risque et ces processus sont intégrés dans les processus de gouvernance ainsi que les programmes et pratiques de gestion des risques dans toute l'organisation. Cette démarche comprend la réalisation d'une analyse fondée sur les risques pour tous les risques financiers et non financiers importants auxquels la banque est exposée, y compris le risque environnemental et social. À l'instar de tout autre risque financier ou non financier, la banque a mis au point des outils pour repérer, évaluer, surveiller, atténuer et déclarer les risques environnementaux et sociaux, y compris les risques liés aux droits de la personne et, plus particulièrement, à l'esclavage moderne. Pour les prêts autres que de détail, par exemple, l'outil d'évaluation de risque environnemental et social de TD contient des outils de diligence raisonnable qui intègrent des considérations relatives aux droits de la personne.



Pour les raisons mentionnées ci-dessus et parce que la banque n'a pas de controverse importante liée à ses pratiques en matière de travail forcé et de travail des enfants, que les questions présentées dans la proposition sont traitées de manière appropriée et efficace par la législation que la banque respecte, que la proposition est excessivement prescriptive et des informations raisonnables et suffisantes sont déjà à la disposition des actionnaires et des parties prenantes de la banque, le conseil d'administration vous recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Proposition 3 :

La proposition 3 a été soumise par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3.

Systèmes d'IA génératives avancés et Code de conduite

Il est résolu :

Il est proposé que la banque adhère au *Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsable des systèmes d'intelligence artificielle (IA) générative avancés*.

Déclaration à l'appui :

Il y a maintenant plus d'un an, le gouvernement fédéral publiait le *Code de conduite volontaire visant un développement et une gestion responsables des systèmes d'IA générative avancés*¹⁾. On fait référence à des systèmes tels que ChatGPT, DALL-E 2 et Midjourney, notamment. Bien que ceux-ci présentent de nombreux avantages comme pour rédiger des courriels, répondre à des questions complexes, produire des images ou produire des vidéos réalistes, ils comportent des risques importants pour la santé et la sécurité, peuvent propager des préjugés et avoir de graves répercussions sociales, particulièrement lorsqu'ils sont utilisés par des agents malveillants.

Il est révélateur que même les pionniers de l'intelligence artificielle se méfient des risques qu'elle présente. Au début de 2023, plus de 350 dirigeants du secteur de l'IA ont signé une déclaration²⁾ exhortant la communauté internationale à se donner pour priorité d'atténuer le risque d'« extinction » que présente l'IA, plaçant ainsi ce risque au même niveau qu'une pandémie ou une guerre nucléaire. Ce moratoire n'ayant pas eu lieu, il est permis de penser que l'urgence d'agir est encore plus grande aujourd'hui, comme l'exprimait Joshua Bengio, l'un des signataires de cette demande de moratoire dans une entrevue accordée au journal *Les Affaires*³⁾.

Conscient de l'importance d'un encadrement rigoureux, afin de gérer et d'atténuer ces risques, le gouvernement fédéral invitait les entreprises à souscrire au Code qui décrit :

- les mesures qui devraient être appliquées en attendant l'adoption de règlements en application de la *Loi sur l'intelligence artificielle*;
- ainsi que les mesures supplémentaires qui devraient être prises par toute entreprise qui développe ou gère les opérations d'un tel système rendu accessible à un vaste public, soit des systèmes dont l'éventail d'utilisations potentiellement nuisibles ou inappropriées est plus vaste.

Cette proposition vise à inviter le conseil d'administration à décider de ce que la banque adhère à ce Code de conduite.

1) <https://ised-isde.canada.ca/site/isde/fr/code-conduite-volontaire-visant-developpement-gestion-responsables-systemes-dia-generative-avances>

2) <https://futureoflife.org/open-letter/pause-giant-ai-experiments/>

3) <https://www.lesaffaires.com/secteurs/techno/yoshua-bengio-le-moratoire-na-pas-eu-lieu-2/>

Réponse du conseil



Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition étant donné que la banque a mis en place les mesures appropriées pour faire face aux risques liés à l'IA et qu'elle continue d'améliorer ses capacités de gestion des risques, que le respect du Code n'est ni requis ni une pratique standard du secteur et que la proposition est excessivement prescriptive. Par conséquent, le conseil a examiné le Code de conduite volontaire de l'ISDE et a jugé qu'il n'était pas approprié à l'heure actuelle d'y adhérer.

La démarche de la banque en matière de développement et de gestion des cas d'utilisation de l'AI générative est solide et soutient les objectifs du Code de conduite volontaire d'Innovation, Sciences et Développement économique Canada (ISDE). La banque adopte également une démarche proactive et a récemment réalisé une évaluation, en tenant compte du cadre de gestion des risques liés à l'IA (*AI Risk Management Framework*) du National Institute of Standards and Technology et des pratiques exemplaires du secteur. Sur la base de cette évaluation et de la feuille de route des cas d'utilisation, nous continuerons à améliorer nos capacités de développement et de gestion des risques liés à l'IA. Un certain nombre d'organisations ont publié des principes en matière d'IA et défini des mesures qui pourraient s'appliquer aux systèmes d'IA. Notre démarche s'inspire de ces mesures publiées et les adapte pour répondre à nos besoins.

L'IA évolue rapidement et le Code de conduite volontaire de l'ISDE n'est qu'un des nombreux codes que nous examinons et évaluons activement. La banque est membre de l'Artificial Intelligence Safety Institute Consortium du National Institute of Standards and Technology, qui vise à soutenir le développement et le déploiement d'une IA sûre, sécuritaire et fiable.

Tous les modèles, y compris les modèles d'IA, de TD sont gérés au moyen du processus de gestion du cycle de vie des modèles de TD qui utilise une démarche de « trois lignes de défense » pour ce qui est de la gestion de l'IA qui met l'accent sur une solide surveillance indépendante, et qui l'équilibre, et qui comporte de multiples fonctions de surveillance avec des responsabilités claires à l'égard des risques liés au déploiement de systèmes d'IA et de la propriété de ces risques. Le cadre de gestion du risque de modèle et la politique de surveillance du modèle de conformité globale sont des exemples de notre processus exhaustif et à multiples facettes de gestion des risques, notamment la sécurité, l'équité, la surveillance et la validation.

De plus, TD s'est engagée à respecter ses obligations réglementaires au moyen de son programme de gestion de la conformité à la réglementation conformément à la ligne directrice E-13 du BSIF, qui prévoit le respect des obligations réglementaires applicables à ses systèmes d'IA et d'IA générative.



Pour les raisons qui précèdent et parce que cette proposition est excessivement prescriptive, qu'elle est déjà adéquatement traitée par les pratiques existantes de la banque qui sont conformes aux pratiques courantes du secteur et que la démarche de la banque en matière d'IA est conforme à la législation et à la réglementation applicables, le conseil d'administration vous recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Proposition 4 :

La proposition 4 a été soumise par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3.

Divulgarion des langues maîtrisées par les employés

Il est résolu :

Il est proposé que les langues maîtrisées par les employés soient divulguées, en ventilant l'information par juridiction, pour tous les territoires (pays, états, provinces) où la banque a des activités.

Déclaration à l'appui :

Au moment de son embauche, les compétences d'un candidat sont évaluées pour déterminer si elles satisfont aux exigences de l'emploi pour lequel il postule. Parmi celles-ci, il y a nécessairement ses compétences linguistiques. L'information à ce sujet est connue de toutes les entreprises. Cette information, dans sa forme statistique, est d'intérêt pour tout le monde.

Dans les dernières années, plusieurs polémiques publiques sur la langue ont entaché la réputation d'importantes entreprises quant à leur responsabilité sociale et à l'interprétation qu'elles font de leurs devoirs et obligations quant à la diversité, inhérente à nos sociétés. La langue, inscrite au cœur de nos institutions démocratiques, est en effet un attribut fondamental de la collectivité. Il faut éviter que de telles situations, nuisibles à tout point de vue, ne se reproduisent. Il est à cet effet — et pour plusieurs autres raisons par ailleurs — opportun, pour toutes les parties intéressées (*parties prenantes*), de connaître, par le truchement d'une divulgation formelle et officielle, les langues maîtrisées par les employés de la banque.

Évidemment, par « maîtrise » de la langue, il est entendu un niveau de langue suffisant pour en permettre l'utilisation généralisée à l'oral et à l'écrit, dans toutes les sphères d'activité des personnes, tant morales que physiques, soit un niveau de langue suffisant pour permettre à chacun d'assumer ses devoirs et ses fonctions pleinement et entièrement.

Réponse du conseil



Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Le conseil d'administration recommande de voter CONTRE la proposition étant donné que TD a déjà mis en place une série de pratiques pour répondre adéquatement aux divers besoins de nos clients; de plus, la divulgation demandée est indûment prescriptive et contraignante et n'a qu'une valeur limitée pour nos actionnaires lorsqu'ils prennent des décisions éclairées sur des questions importantes en ce qui a trait à leurs décisions d'investissement et de vote.

Tout au long de l'exercice 2024, nos plus de 95 000 collègues aux antécédents, expériences et préférences divers (y compris la langue) ont renforcé leurs relations avec notre clientèle toute aussi diversifiée. Nous desservons fièrement un Canadien sur trois et plus de 10 millions de clients aux États-Unis et sommes une banque de gros de premier plan ayant des bureaux dans le monde entier. Dans l'ensemble de la banque, nous avons mis sur pied des équipes diversifiées et compétentes qui traduisent l'engagement de la banque à l'égard de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, ce qui comprend une importante diversité linguistique.

Les employés de TD sont notre plus grand atout. Ils ont une incidence importante sur les collectivités que la banque dessert et font en sorte que nos clients soient au cœur de toutes les activités de la banque. Pour aider à répondre aux besoins diversifiés de ses clients, les employés de la banque offrent des services aux clients et communiquent avec eux dans plus de 80 langues dans le réseau de succursales de TD et dans plus de 200 langues par téléphone. De plus, les guichets automatiques de la banque fonctionnent dans sept langues, un record sur le marché. La banque continue également à évaluer et à élaborer ses offres en matière de langues. Par exemple, depuis 2024, ses secteurs Gestion de patrimoine et Assurance ont élargi la fourniture de plans financiers au-delà de l'anglais et du français pour inclure des capacités linguistiques en chinois simplifié et traditionnel.

TD est également fière de soutenir les besoins financiers des nouveaux arrivants au Canada et de leur permettre de s'adapter aux services bancaires canadiens et de s'y sentir à l'aise. La banque offre des produits et des services adaptés aux nouveaux arrivants ainsi que des documents d'éducation financière pertinents dans plus de 10 langues dans tous les canaux en personne et numériques de la banque. Par exemple, TD propose des informations sur le système bancaire canadien et les termes clés qui y sont associés.

Le dévouement de TD envers les collectivités qu'elle dessert signifie en outre que ses équipes travaillent de façon continue à fournir des services bancaires, financiers et d'investissement pour répondre aux besoins des peuples autochtones. La banque offre une vaste gamme de produits et de services aux collectivités autochtones par l'intermédiaire de ses succursales canadiennes, dont cinq dans des réserves, et offre des services bancaires par téléphone en langue crie et inuktitut.

Bien que les employés soient invités à partager volontairement de l'information comme leurs compétences linguistiques relativement à leur emploi au moment de l'embauche et qu'ils puissent mettre à jour cette information à n'importe quel moment de leur parcours au sein de la banque, TD n'exige pas de ses employés qu'ils divulguent ces informations personnelles et elle ne conserve pas non plus de données linguistiques exhaustives pour tous ses employés dans l'ensemble de l'entreprise. Il n'y a actuellement aucun mécanisme en place pour exiger ou fournir avec exactitude l'information demandée et la mise en œuvre d'un tel mécanisme serait excessivement contraignante et ne fournirait qu'une information limitée aux actionnaires qui est importante pour leurs décisions d'investissement et de vote.



Pour les raisons mentionnées ci-dessus et parce que la proposition est indûment contraignante et excessivement prescriptive, qu'elle va bien au-delà de la norme du secteur en matière de collecte ou de communication de ces informations personnelles et que des renseignements raisonnables et suffisants concernant les gammes de produits et de services de la banque sont déjà à la disposition des actionnaires, le conseil d'administration vous recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Proposition 5 :

La proposition 5 a été soumise par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3.

Vote consultatif sur les politiques environnementales

Il est résolu :

Il est proposé que la Banque se dote d'une politique de vote consultatif annuel au regard de ses objectifs et de son plan d'action en matière environnementale et climatique (*say on climate*).

Déclaration à l'appui :

Selon le plus récent rapport *Banking on Climate Chaos*¹⁾, le financement accordé à l'industrie de l'énergie fossile par les cinq plus grandes banques au pays a atteint près de 104 G\$ US en 2023. Ce financement se ventile ainsi : banque Royale : 28,2 G\$ US; banque de Nouvelle-Écosse 29,3 G\$ US; banque Toronto-Dominion 20,3 G\$ US, banque de Montréal, 15,8 G\$ US et banque Canadienne impériale de commerce, 15,5 G\$ US.

Selon Alex Walker, du groupe *Environmental Defense*, en continuant « d'injecter des milliards dans les combustibles fossiles, les banques canadiennes s'exposent à des risques d'actifs échoués ». Un « actif échoué » est un investissement qui perd sa valeur avant la fin de sa durée de vie utile en raison de l'impact de changements dans la société²⁾.

Ajoutons à ce bilan peu reluisant que, selon un rapport de Bloomberg NEF publié en décembre 2023, les banques du pays se classent parmi les pires des 100 pires banques lorsqu'il s'agit de la part du financement consacrée aux sources d'énergie à faible teneur en carbone³⁾.

Outre le risque à la réputation auquel s'exposent les banques canadiennes, elles exposent aussi leurs actionnaires à la possibilité d'importants « actifs échoués » et à une importante baisse de la valeur de leurs actions.

Il est donc opportun que les actionnaires puissent exprimer leurs opinions quant aux orientations environnementales prises par la Banque.

Compte tenu de ce que cette proposition a reçu un pourcentage élevé (19,08 %) de votes en sa faveur dans le passé, nous la déposons à nouveau.

Réponse du conseil



Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition étant donné qu'un vote consultatif sur la question des changements climatiques n'est pas une pratique de gouvernance appropriée ou conforme aux normes du secteur, qu'il s'approprierait le rôle du conseil et de la direction dans la supervision et la mise en œuvre de stratégies environnementales et climatiques appropriées et qu'un tel vote est binaire et ne peut remplacer de façon appropriée une participation significative des parties prenantes à la stratégie environnementale et climatique de la banque.

TD contribue à un avenir plus durable. Au moyen du plan d'action sur les changements climatiques de la banque, TD s'efforce d'intégrer des considérations et des cibles climatiques dans ses secteurs d'activité, y compris à titre de mesure dans son plan de rémunération de la haute direction pour les décisions en matière de rémunération, et de saisir les occasions liées à la transition vers une économie à faibles émissions de carbone tout en aidant à renforcer la résilience environnementale et commerciale à l'échelle de la banque. Toutefois, la banque estime qu'un vote consultatif sur sa stratégie environnementale et climatique

1) <https://www.bankingonclimatechaos.org/>

2) <https://www.ledevoir.com/economie/812778/banques-canadiennes-illustrent-aide-demesuree-industrie-fossile>

3) <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2035114/ges-banques-canadiennes-mal-classees>

n'est pas approprié puisqu'il déplace indûment la responsabilité et l'obligation de rendre compte du conseil et de la direction envers les actionnaires sur des questions stratégiques importantes, ce qui est contraire aux bonnes pratiques en matière de gouvernance, aux obligations du conseil et de la direction et aux normes sectorielles.

Lorsqu'il approuve la stratégie de la banque, qui comprend les risques et les occasions d'ordre environnemental, le conseil prend en compte un large éventail d'informations provenant de diverses parties prenantes grâce à une bonne communication avec les actionnaires, les clients, les analystes, les autorités de réglementation, les agences de notation et les organisations non gouvernementales ayant un intérêt particulier dans divers aspects des stratégies et du rendement de la banque en matière d'enjeux ESG. TD est attachée à cet engagement et estime qu'il s'agit d'un aspect essentiel de l'établissement de la stratégie de la banque. Par exemple, en 2024, les administrateurs ont tenu des séances de communication avec les actionnaires institutionnels afin de recevoir les commentaires des investisseurs sur des questions, notamment de durabilité, de lutte contre le blanchiment d'argent, de gouvernance, de rémunération, y compris 25 réunions tenues par le président du conseil et le président du comité des ressources humaines avec les actionnaires institutionnels sur des questions de durabilité. Le président du conseil et les autres administrateurs ont tenu 23 réunions supplémentaires avec des investisseurs institutionnels au cours des deux derniers mois civils de 2024 et continuent de s'engager à cet égard. D'autres détails sur l'engagement du conseil en matière des questions de durabilité sont présentés à la rubrique « Engagement du conseil en matière de durabilité, de gouvernance et autres questions » à la page 35 de la présente circulaire et dans le rapport sur la durabilité de TD pour 2024. La banque a l'intention de maintenir cet engagement en 2025, notamment en organisant une journée des investisseurs au cours du deuxième semestre de 2025.

Dans le cadre de l'approbation de la stratégie de la banque, le conseil est également exposé à des informations pertinentes concernant la situation financière et concurrentielle de la banque et ses perspectives. Le volume, la complexité et la sensibilité concurrentielle de ces informations sont tels qu'il n'est pas pratique de les rendre toutes publiques. Par conséquent, le conseil estime qu'il ne serait pas possible, en pratique, de fournir aux actionnaires des informations suffisantes pour leur permettre de prendre une décision éclairée sur une résolution consultative binaire portant sur des questions stratégiques importantes et complexes, comme le suggère la proposition. Même si ces informations pouvaient être mises à la disposition des actionnaires, en l'absence d'une liste de choix à examiner, un tel vote ne donnerait pas lieu à un consensus concret de la part des actionnaires devant être examiné par le conseil.

Compte tenu de la complexité de la question, le cadre juridique de la gouvernance de la banque confère au conseil d'administration le pouvoir exclusif et la pleine responsabilité de l'approbation de la stratégie d'entreprise de la banque. Le cadre reconnaît également le dynamisme nécessaire à l'élaboration et à l'exécution de la stratégie, qui est un exercice répété plusieurs fois par année. L'instauration d'un vote consultatif sur la stratégie environnementale et climatique de la banque irait à l'encontre de ce cadre et des pratiques exemplaires en matière de gouvernance établies en encourageant le conseil à déléguer ses responsabilités de surveillance et d'établissement de la stratégie d'entreprise aux actionnaires. Aux termes du cadre existant, les actionnaires qui ne sont pas satisfaits de la stratégie globale ou de la performance de la banque peuvent communiquer avec le conseil pour exprimer leurs préoccupations, et sont encouragés à le faire, et disposent d'autres mécanismes de recours, y compris le vote annuel sur l'élection des administrateurs.

Une proposition semblable a été soumise au vote à trois assemblées annuelles de la banque et les agences de conseil en vote et la majorité des actionnaires ont alors convenu qu'un vote consultatif sur les objectifs environnementaux et climatiques ne constitue pas un mécanisme de gouvernance approprié. La principale organisation de gouvernance au Canada et la voix des actionnaires institutionnels qui investissent dans des actions de sociétés ouvertes canadiennes — la Coalition canadienne pour une bonne gouvernance — a rapporté en 2023, à la suite d'une table ronde tenue avec des investisseurs institutionnels de premier plan, que les votes consultatifs sur la question des changements climatiques étaient largement considérés comme une mesure radicale et que les investisseurs préfèrent un dialogue sur les questions climatiques et environnementales plutôt qu'un vote consultatif.¹⁾

La réglementation gouvernementale actuelle en matière d'environnement régit les objectifs climatiques et les normes de déclaration, que la banque continue de respecter, notamment en se conformant aux lignes directrices sur les indicateurs, objectifs et plans de transition 2021 du GIFCC. Le GIFCC est la principale norme du secteur pour la communication de l'information financière importante relative aux changements climatiques. De plus, la banque a adopté son propre plan d'action sur les changements climatiques qui s'harmonise avec les initiatives de carboneutralité dans ses activités et son financement, dont tous les détails sont résumés à la rubrique « Durabilité et responsabilité d'entreprise chez TD » dans la présente circulaire et qui peut être consulté dans le rapport sur la durabilité annuel de la banque pour 2024, qui sera publié en mars et pourra être consulté à l'adresse www.td.com.

1) Voir « CCGG Investor Perspective : Say on Climate Voting in 2022 » à l'adresse <https://ccgg.ca/policies/>



Pour les raisons qui précèdent et parce que la proposition est indûment contraignante et excessivement prescriptive étant donné que la banque respecte déjà ses obligations et exigences juridiques et volontaires, la proposition s'approprierait le rôle du conseil et de la direction dans la supervision et la mise en œuvre des stratégies environnementales et climatiques de la banque, que la démarche de la banque est conforme aux pratiques courantes du secteur et que la banque met déjà à la disposition des actionnaires des renseignements raisonnables et suffisants, y compris dans la présente circulaire et dans son rapport sur la durabilité annuel, le conseil d'administration vous recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Proposition 6 :

La proposition 6 a été soumise par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (MÉDAC), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3.

Divulgence publique d'information non-confidentielle, déclaration pays par pays, ratios de rémunération et paradis fiscaux

Il est résolu :

Il est proposé que la banque divulgue annuellement, au grand public, l'information non-confidentielle relative à sa Déclaration pays par pays, aux fins du calcul détaillé et significatif des ratios de rémunération, notamment ventilés par territoires, et aux fins de contribution à l'effort de lutte aux paradis fiscaux, notamment en matière de transparence.

Déclaration à l'appui :

À plusieurs reprises, des années durant, la banque a reçu du MÉDAC — et aujourd'hui de Vancity — des propositions d'actionnaire demandant le calcul et la divulgation du ratio de rémunération. Malgré la quantité substantielle de votes obtenus à l'appui de ces propositions en 2023, la banque ne divulgue toujours pas son ratio de rémunération global, comme c'est obligatoire depuis déjà un certain temps aux États-Unis et comme le font déjà plusieurs sociétés ici, au pays.

Malgré le fait que le ratio de rémunération devrait être publié pour l'ensemble des employés selon les normes (1) de la *Global Reporting Initiative* (GRI), la divulgation publique des données non-confidentielles de la « Déclaration pays par pays » — l'Action 13 (2) du Cadre inclusif (3) OCDE/G20 sur les BEPS (acronyme anglais d'Érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices (4)), initiative internationale à laquelle l'État a adhéré — viendrait permettre le calcul de ratios de rémunération significatifs propre à permettre de mieux interpréter le ratio de rémunération *global* en enrichissant la description du contexte.

Qui plus est, la divulgation de ces données non-confidentielles au grand public — comme c'est par ailleurs le cas dans plusieurs autres pays, y compris en Europe — constituerait un exercice de transparence, de bonne volonté et de bonne foi propre à alimenter directement les efforts de lutte à l'évasion fiscale, à l'évitement fiscal, aux « paradis fiscaux » et autres « législations de complaisance ».

Or, selon le baromètre Edelman¹⁾ réalisé en 2024 auprès de la population canadienne, 59 % des répondants croient que les dirigeants d'entreprise tentent délibérément de tromper les gens en disséminant des informations qu'ils savent erronées ou largement exagérées. On observe une méfiance marquée envers les dirigeants traditionnels et les chefs d'entreprise.

Pour toutes ces raisons, la Banque doit rendre publiques, chaque année, les données non-confidentielles de sa Déclaration pays par pays.

Compte tenu de ce que cette proposition a reçu un pourcentage élevé (12,15 %) de votes en sa faveur dans le passé, nous la déposons à nouveau.

1) https://www.edelman.ca/sites/g/files/aatuss376/files/2024-03/2024%20Edelman%20Trust%20Barometer_Rapport_Canadien_FR_0.pdf

Réponse du conseil



Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition parce qu'elle est excessivement prescriptive et contraignante et qu'elle n'est pas nécessaire compte tenu de l'information déjà fournie par la banque, y compris le ratio de rémunération du chef de la direction de la banque qui est présenté dans la circulaire à la rubrique « Ratio de rémunération du chef de la direction » à la page 80, et dans la « Démarche en matière de rémunération totale du personnel » de la banque. Les récentes améliorations apportées à l'information sur le ratio de rémunération du chef de la direction témoignent de l'engagement de TD à l'égard de pratiques de rémunération transparentes qui correspondent aux intérêts des actionnaires tout en respectant les nouvelles exigences réglementaires.

La banque s'engage à fournir des informations détaillées et appropriées pour permettre aux actionnaires d'évaluer les plans, politiques et pratiques de rémunération de la banque. La législation et la réglementation actuelles obligent la banque à divulguer les informations demandées par la proposition et, plus particulièrement, la banque doit suivre les exigences appropriées en matière de déclaration des informations financières et de diligence raisonnable pour la transparence fiscale. Dans le cadre des informations supplémentaires fournies aux actionnaires, nous incluons désormais le ratio de rémunération de notre chef de la direction, une comparaison de la rémunération totale du président et chef de la direction et de la rémunération moyenne totale d'un employé équivalent à temps plein, qui se trouve à la page 80 de la circulaire. La banque fournit également des informations sur sa démarche en matière de rémunération totale du personnel, applicable à tous les employés de TD, qui se trouve à compter de la page 80 de la présente circulaire.

Dans le même ordre d'idées, TD s'est engagée à travailler de manière transparente et en collaboration avec les autorités fiscales et divulgue publiquement sa démarche en matière de gouvernance fiscale chaque année. De l'information pour 2024 figurera sur le site Web de la banque à l'adresse <https://www.td.com/content/dam/tdcom/canada/about-td/pdf/esg/2024-tax-governance-fr.pdf> au début de mars 2025. Comme il y est indiqué, 97 % des impôts et taxes payés par la banque au cours de l'exercice 2024 l'ont été au Canada et aux États-Unis.

La banque respectera la directive de l'UE sur la publication d'informations pays par pays après l'entrée en vigueur de la législation applicable dans les États membres de l'UE où la banque exerce des activités. Les premières informations à publier en vertu de la directive le seront pour son exercice commençant le 1^{er} novembre 2024. La banque respectera également la législation applicable en matière de publication d'informations pays par pays au fur et à mesure qu'elle sera adoptée dans les autres territoires où elle exerce des activités. À l'heure actuelle, les ratios de rémunération du chef de la direction par rapport aux employés ne font pas partie des exigences pays par pays et nous ne prévoyons pas que cette information fera partie des informations connexes de la banque.



Pour les raisons qui précèdent et parce que la banque et d'autres sources publiques mettent déjà à la disposition des actionnaires des renseignements raisonnables et suffisants, y compris le ratio de rémunération du chef de la direction de la banque, que la démarche de la banque à l'égard de l'objet de cette proposition est conforme aux pratiques courantes du secteur, y compris parmi ses sociétés comparables, et est conforme aux exigences juridiques et réglementaires actuellement applicables et que la proposition est excessivement prescriptive et contraignante, le conseil d'administration vous recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Proposition 7 :

La proposition 7 a été soumise par Jacques Paquet, 1779, rue Careau, app. 916, Québec (Québec) G1M 0C9.

Il est résolu :

Il est proposé que Monsieur Bharat Masrani soit congédié immédiatement en tant que conseiller et ne puisse occuper tout autre poste au sein de la Banque TD ainsi que dans ses filiales.

Déclaration à l'appui :

Voici les raisons pour lesquels la Banque TD ne peut se permettre de garder Monsieur Masrani comme conseiller ou à tout autre poste de la Banque TD et ses filiales :

TD Bank a accepté de plaider coupable et de payer \$3.9 milliards de dollar US d'amendes aux États-Unis et d'y limiter sa croissance pour les prochaines années.

De plus les enquêtes ne sont pas encore terminées.

Il s'agit de la plus grande banque à plaider coupable à de telles accusations criminelles dans l'histoire des États-Unis.

En rendant ses services plus accessibles aux criminels, la TD Bank est devenue l'une d'entre elles », a déclaré le procureur général Merrick B. Garland.

Les autorités américaines ont déclaré que les cadres supérieurs de la TD Bank étaient bien au fait du blanchiment d'argent.

La sénatrice Elizabeth Warren a affirmé qu'elle s'inquiétait du fait que les dirigeants de la TD ont été épargnés, n'ont pas été inculpés et que le procureur général n'a pas tenu les dirigeants responsable du blanchiment d'argent à grand échelle.

Avec cette affaire la TD a détruit la réputation du Canada et de tous les Canadiens tel que l'a dit le sénateur Canadien Colin Deacon :

“Quelle journée humiliante pour le Canada. Le monde peut maintenant désigner la Banque TD et cette affaire comme une preuve irréfutable que la fraude et d'autres crimes financiers ont été tolérés par les banques canadiennes et nos organismes de réglementation financière. Telle est la dure réalité de ce moment. La réputation du Canada en tant que pays où se trouvent les banques les plus fiables, les plus sûres et les plus réputées au monde a été humiliée et dévastatrice. Les faits dans cette affaire sont profondément troublants.”

La banque a aussi reçu une pénalité au Canada de plus de \$9 millions de dollars en vertu de la Loi sur le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes et des règlements connexes.

Depuis déjà quelques années la Banque TD fait les manchettes par la multiplication des poursuites et des recours collectifs contre eux entamé par des clients, des employés, des actionnaires et par les autorités financières autant américaines que canadiennes.

Les amendes, les condamnations monétaires et les ententes hors cours entre autres réduisent considérablement les résultats passés, présents et à venir pour les actionnaires qui demeurent ceux qui sont les plus pénalisés.

La rendement du titre de la banque TD depuis novembre 2014 à novembre 2024 est très loin du rendement du titre de la Banque Royale pour la même période tel que mentionné par certains experts de la finance

Monsieur Masrani qui est en poste depuis le 1^{er} novembre 2014, soit plus de 10 ans a offert une performance médiocre à la tête de la Banque TD pendant son mandat.

Ce qui a eu pour résultat que les actionnaires et les employés ont été pénalisés monétairement de la piètre performance du titre.

Monsieur Masrani a déjà coûté beaucoup trop cher aux actionnaires de la TD en perte monétaire.

Il semble évident que Monsieur Masrani lors de la dernière assemblée annuelle n'a pas dit tous les faits important aux actionnaires concernant l'enquête américaine et les vrai raisons de l'échec de l'achat de la banque First Horizon.

La Banques TD n'a surtout pas besoin de Monsieur Masrani comme conseiller pour poursuivre ses affaires mais plutôt de se distancer de sa gestion et de son incompétence.

Nous devons donc faire comme la Wells Fargo a fait lors de son scandale et remplacer Monsieur Masrani par une personne compétente, ayant l'expérience du système bancaire canadien et américain et surtout ne venant pas de la Banque TD.

Il est bien évident que la confiance envers la Banque TD autant pour les clients, les employés et les actionnaires ne reviendra pas en laissant les mêmes acteurs en place à la présidence ou à tout autre poste.

Réponse du conseil



Le conseil d'administration recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Le conseil d'administration vous recommande de voter **CONTRE** cette proposition pour les raisons suivantes : 1) M. Masrani a pris sa retraite le 1^{er} février 2025, a cessé d'être un dirigeant et un administrateur de la banque à ce moment et 2) dans le cadre de son rôle limité de conseiller postérieur à sa retraite, M. Masrani fournit un soutien pendant la période de transition du chef de la direction et aide la banque à mettre en œuvre son programme de redressement de la LCBA, au besoin. M. Chun dirige l'équipe de direction de la banque à titre de président du groupe et chef de la direction et fait appel à M. Masrani dans son rôle de conseiller au besoin.

Les banques d'importance systémique mondiale, comme TD, sont des organisations importantes et très complexes. Le conseil et M. Masrani ont convenu de lui confier un rôle consultatif pendant la période de transition de six mois du chef de la direction se terminant le 1^{er} juillet 2025 pour soutenir M. Chun et lui donner accès à l'étendue des connaissances institutionnelles de M. Masrani, à un moment critique où la banque tente de redresser de son programme de LCBA tout en reconstituant ses stratégies, sa gouvernance, sa culture et sa performance.

M. Chun est devenu président du Groupe et chef de la direction le 1^{er} février 2025. M. Chun compte des décennies d'expérience et de solides antécédents en matière de résultats et de mise en place d'équipes très performantes. Sous sa direction, TD alliera la continuité à une nouvelle orientation axée sur la clientèle, l'excellence de l'exploitation et le renouveau. M. Chun a déjà entrepris un vaste examen exhaustif des activités de TD qui permettra de cerner les points forts à mettre en œuvre et les possibilités d'amélioration. Une stratégie actualisée est en cours d'élaboration pour guider les dirigeants et les équipes de TD dans une nouvelle phase de croissance et d'innovation. Ce travail est guidé par trois principes fondamentaux : l'amélioration de l'expérience clients, la simplification des activités et l'excellence en matière d'exécution.



Pour les raisons qui précèdent et parce que la proposition est excessivement prescriptive, qu'elle s'approprierait le rôle du conseil dans la supervision de la relève du chef de la direction, qu'elle pourrait nuire aux intérêts véritables de la banque et de ses parties prenantes en compromettant la capacité de la banque de se conformer à son programme et aux exigences de remédiation aux États-Unis et que la demande du proposant a déjà été traitée de manière appropriée par la banque, le conseil d'administration vous recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Proposition 8 :

La proposition 8 a été soumise par Jacques Paquet, 1779, rue Careau, app. 916, Québec (Québec) G1M 0C9.

Il est résolu :

Il est proposé que les administrateurs du conseil d'administration ne puissent plus siéger dès l'âge de 65 ans et que leur mandat ne soit pas plus de 7 ans sans possibilité de renouvellement.

Déclaration à l'appui :

Présentement les administrateurs peuvent siéger jusqu'à 75 ans et c'est beaucoup trop vieux.

Leur mandat est de 10 ans mais pouvant être renouveler jusqu'à 15 et ensuite jusqu'à 20 ans !!! C'est beaucoup trop longtemps.

Ça n'a aucun sens, les technologies et la vie aujourd'hui avance à la vitesse grand V et il est bien évident que l'on a besoin de personnes plus jeunes et mis au fait des dernières technologies et non des personnes qui devraient être retraitées.

On voit clairement que les comités d'audit et du risque n'ont pas été en mesure d'accomplir leurs principales responsabilités de 2014 à 2023 et ont laissé les actionnaires perdre beaucoup d'argent.

Ils ont failli à leur tâches c'est pourquoi il faut changer l'âge maximum des administrateurs et la durée de leur mandat.



Le conseil d'administration recommande de voter CONTRE la proposition.

Le conseil d'administration recommande de voter CONTRE la présente proposition pour les raisons suivantes : 1) aux termes des lignes directrices en matière de gouvernance modifiées de la banque en vigueur en janvier 2025, la banque a apporté des modifications de premier ordre à sa politique relative aux limites du mandat des administrateurs de dix ans en réduisant la prolongation discrétionnaire de ce mandat de cinq à deux ans, ce qui constitue une avancée par rapport aux normes et pratiques du secteur; 2) avant cette modification, la politique relative aux limites du mandat de la banque aux termes des anciennes lignes directrices en matière de gouvernance de la banque était déjà conforme aux normes et pratiques du secteur, y compris celles des sociétés comparables de la banque; 3) la banque n'a pas de limite d'âge et l'imposition d'une limite d'âge arbitraire réduirait la marge de manœuvre de la banque pour attirer et maintenir en fonction des candidats aux postes d'administrateurs de haut niveau représentant une grande diversité de compétences, d'antécédents et d'expérience, en plus des autres raisons exposées ci-après. L'âge des candidats aux postes d'administrateurs de la banque se situe entre 47 ans à 69 ans, la durée moyenne de leur mandat s'établit environ à 2,2 ans et 11 membres du conseil (79 %) sont en poste depuis moins de trois ans.

TD reconnaît que le renouvellement du conseil est essentiel à une saine gouvernance et un moyen important d'améliorer la surveillance. Les mesures récentes et importantes prises par la banque dans le cadre du renouvellement continu de sa gouvernance témoignent de son engagement en faveur de la transparence et de la responsabilisation.

Dans le cadre de l'examen stratégique de la gouvernance de la banque en 2024 et de son engagement à améliorer continuellement ses pratiques en matière de gouvernance, le conseil a modifié ses lignes directrices en matière de gouvernance afin de réduire la durée de la prolongation éventuelle de cinq ans à deux ans. Aux termes des lignes directrices en matière de gouvernance modifiées en vigueur en janvier 2025, les administrateurs peuvent siéger au conseil pendant une période maximale de 10 ans à condition qu'ils obtiennent de bonnes évaluations de rendement annuelles et qu'ils soient réélus chaque année par les actionnaires et que le conseil puisse approuver une prolongation du mandat d'une durée maximale de deux ans ou renoncer à la limite relative à la durée, laquelle prolongation ou renonciation n'est exercée que si elle est jugée dans l'intérêt véritable de la banque. Cette nouvelle politique relative aux limites du mandat constitue une avancée par rapport aux normes et pratiques du secteur, y compris parmi les sociétés comparables de la banque.

Par le passé, les lignes directrices en matière de gouvernance de la banque prévoyaient que les administrateurs pouvaient siéger au conseil pendant une période maximale de 10 ans à condition qu'ils obtiennent de bonnes évaluations de rendement annuelles et qu'ils soient réélus chaque année par les actionnaires et que le conseil puisse approuver une prolongation du mandat d'une durée maximale de cinq ans ou renoncer à la limite relative à la durée, laquelle prolongation ou renonciation n'ayant été exercée que si elle était jugée dans l'intérêt véritable de la banque. Cette politique relative aux limites du mandat était et est conforme aux normes et pratiques du secteur, y compris celles des sociétés comparables de la banque.

La banque est d'avis que le conseil devrait être composé de personnes présentant un large éventail d'antécédents, d'expertise, d'expérience, d'âge, de perspectives et de mandat, entre autres caractéristiques, afin de permettre au conseil d'exercer ses responsabilités complexes et étendues et de maximiser l'efficacité de la surveillance et de la prise de décisions. À cet effet, le conseil établit un équilibre entre le besoin de nouvelles perspectives et compétences et le besoin de maintenir les connaissances institutionnelles et la continuité afin de superviser une entreprise bancaire multinationale complexe.

De plus, dans le cadre de son programme de renouvellement annuel, le conseil a activement recruté cinq nouveaux administrateurs qui possèdent de l'expertise en matière de services bancaires mondiaux, de gouvernance, de gestion des risques et de conformité à la réglementation pour se joindre au conseil, en plus des dix administrateurs en poste qui se représentent à l'élection. Les candidats proposés aux postes d'administrateurs par la banque représentent un large éventail d'âge, de 47 à 69 ans. Les candidats aux postes d'administrateurs de cette année ont siégé de zéro à environ 11 ans, 11 membres du conseil (79 %) étant en poste depuis moins de trois ans et la durée moyenne d'un mandat au conseil étant d'environ 2,2 ans. De plus, M. Alan MacGibbon, l'actuel président du conseil, démissionnera de son poste de président du conseil et quittera son poste d'administrateur d'ici le 31 décembre 2025. Le conseil a commencé le travail nécessaire pour choisir un nouveau président du conseil. Jusqu'à ce qu'un nouveau

président du conseil soit choisi, M. MacGibbon assurera la continuité en menant le renouvellement du conseil et en soutenant une transition réussie du chef de la direction.

De l'avis de la banque, l'imposition d'une limite d'âge arbitraire aux administrateurs aurait une incidence défavorable sur la capacité de la banque d'attirer et de maintenir en fonction des administrateurs de haut niveau représentant une grande diversité de compétences, d'antécédents et d'expérience nécessaires pour assurer le leadership de la banque et de sa direction, et pourrait limiter le recrutement d'administrateurs et entraîner la perte de contributions précieuses de la part d'administrateurs très performants. De plus, la demande de réduction de la durée maximale du mandat a déjà été traitée de manière appropriée par la banque dans le cadre de la modification de ses lignes directrices en matière de gouvernance.



Pour les raisons qui précèdent et parce que la proposition est excessivement prescriptive, que les politiques et pratiques en matière de gouvernance du conseil répondent déjà de manière appropriée à la proposition, y compris en mettant en œuvre une modification de premier ordre à sa politique relative aux limites du mandat des administrateurs et que la proposition pourrait porter nuire aux intérêts de la banque et de ses actionnaires en les empêchant d'attirer et de maintenir en fonctions des administrateurs de haut niveau nécessaires à la gestion de la banque, le conseil d'administration vous recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Proposition 9 :

La proposition 9 a été soumise par Jacques Paquet, 1779, rue Careau, app. 916, Québec (Québec) G1M 0C9.

Il est résolu :

Il est proposé de retourner Monsieur Raymond Chu à son ancien poste et engager un nouveau président venant de l'extérieure de la Banque TD.

Déclaration à l'appui :

Je crois que Monsieur Chu n'est pas la bonne personne pour remettre la TD sur le bon chemin.

Il vient directement du mode de gestion de Monsieur Masrani et que l'on sait tous qu'il a échoué au cours des 10 dernières années.

Il faut donc engager un nouveau président tel que la Wells Fargo l'a fait lors de son scandale.

Il faut que ce nouveau vienne de l'extérieur afin de changer complètement la gestion de la TD afin que de tel scandales ne se reproduisent pas et pour redonner confiance à la clientèle, aux employés et aux actionnaires.

Après une si longue période de transgression des lois et règlements par la TD ainsi que et toutes les poursuites, jugements, amendes, etc. des dernières années il est temps d'avoir du sang neuf venant de l'extérieure de la TD pour changer la gestion et la mauvaise direction donné par Monsieur Masrani.

Réponse du conseil



Le conseil d'administration recommande de voter CONTRE la proposition.

Le conseil d'administration recommande de voter CONTRE cette proposition parce que la décision de nommer M. Chun président du Groupe et chef de la direction 1) est une responsabilité principale du conseil et 2) découle d'un long et rigoureux processus de relève comprenant la recherche et l'évaluation de plusieurs candidats et la consultation de conseillers externes indépendants, qui a abouti à la sélection à l'unanimité de M. Chun par le conseil. Le conseil est d'avis que M. Chun est le bon dirigeant de la banque au bon moment pour mener à bien l'exécution de ses principales priorités stratégiques.

Le conseil a mis en œuvre un processus de planification de la relève robuste et concurrentiel qui a abouti à la sélection de M. Chun à titre de président du Groupe et chef de la direction, processus qui est conforme aux processus de planification de la relève menés par d'autres sociétés ouvertes de premier plan, y compris les sociétés comparables de la banque. Dans le cadre de la planification de la relève pour le poste de chef de la direction, qui est un processus continu, le comité des ressources humaines et le conseil, appuyés par des consultants externes indépendants, ont soigneusement cherché, examiné et évalué les capacités de plusieurs candidats internes et externes. Le conseil et le comité des ressources humaines ont soigneusement examiné et défini les qualités, les compétences et l'expérience dont le chef de la direction de la banque aurait besoin à court, à moyen et à long termes, y compris l'excellence de l'exploitation et une culture orientée vers le client, et se sont attachés à trouver un candidat au poste de chef de la direction qui

correspond à ce profil. Le profil a été revu et mis à jour régulièrement afin de s'assurer qu'il traduise fidèlement l'opinion du conseil.

La banque maintient un solide processus de planification de la relève pour tous les membres de l'équipe de haute direction, y compris le chef de la direction, qui est supervisé par le conseil. Le conseil examine régulièrement les plans de relève pour le chef de la direction, les membres de la haute direction et les chefs des fonctions de contrôle et en discute afin de s'assurer que l'équipe de haute direction recherche d'éventuels candidats à la relève, suit les plans de perfectionnement pour ces candidats et favorise la profondeur de la direction en évaluant rigoureusement des candidats pour d'autres postes de haute direction. Ce processus continu est dirigé par le comité des ressources humaines, qui consacre beaucoup de temps à la planification de la relève et à la gestion des compétences. De plus, le conseil communique régulièrement avec les membres de la haute direction qui ont un fort potentiel, qui ont été nommés récemment et qui représentent des secteurs de compétences clés et des capacités fonctionnelles critiques afin que les administrateurs puissent mieux évaluer les capacités des candidats éventuels, y compris pour le poste de chef de la direction. La présente circulaire renferme de plus amples détails sur la démarche rigoureuse de la banque en matière de planification de la relève, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Planification de la relève de la direction et gestion des compétences ».

Les longs processus concurrentiels décrits ci-dessus ont donné lieu à la recommandation unanime du comité des ressources humaines et à la décision unanime du conseil de nommer M. Chun au poste de chef de l'exploitation, Groupe Banque TD à compter du 1^{er} novembre 2024 et d'accélérer la transition de M. Chun au poste de président du Groupe et chef de la direction à compter du 1^{er} février 2025, puisqu'il est le bon dirigeant pour la banque au bon moment.

M. Chun possède une connaissance approfondie de la banque dans tous les secteurs d'activité et a obtenu des résultats probants en faisant croître les activités dans l'ensemble du secteur et en dirigeant des régions, des équipes de produits et des activités. Au cours de ses 32 années de carrière auprès de la banque, où il a occupé des postes de direction de plus en plus importants dans divers secteurs bancaires essentiels, il a réussi à former des équipes et des dirigeants solides, à offrir une expérience clients exceptionnelle, à améliorer la performance et la solidité des entreprises qu'il a dirigées et à concevoir et déployer des stratégies visant à améliorer la position concurrentielle et la performance de la banque. Dans chaque rôle, M. Chun a constitué des équipes gagnantes, travaillant en collaboration avec ses pairs et se concentrant sur la prise de décisions stratégiques au profit de toute la banque.

M. Chun a déjà entrepris un vaste examen exhaustif de nos activités, alliant la continuité à une nouvelle orientation axée sur le client, l'excellence de l'exploitation et le renouveau. Cet examen permettra de cerner les points forts à mettre en œuvre et les possibilités d'amélioration et servira de fondement à la nouvelle stratégie de la banque. Le travail est déjà en cours et priorise trois principes fondamentaux : l'amélioration de l'expérience clients, la simplification des activités et l'excellence en matière d'exécution. M. Chun et son équipe de direction présenteront cette stratégie pour la mise en marché lors d'une journée des investisseurs qui aura lieu au cours du deuxième semestre de l'année. Ensemble, ils s'acquitteront de notre responsabilité réglementaire, feront avancer les choses et mettront en place une organisation performante qui répondra aux besoins de nos clients et créera de la valeur à long terme pour les actionnaires.

Le conseil est convaincu que M. Chun est le gestionnaire dont la banque a besoin en ce moment, un gestionnaire qui promeut une solide culture d'intégrité, de conformité, de transparence et de performance, au service de toutes les parties prenantes de la banque.



Pour les raisons qui précèdent et parce que la proposition est excessivement prescriptive et redondante, que le conseil a déjà entrepris un processus de relève rigoureux et a nommé M. Chun président du Groupe et chef de la direction avec prise d'effet le 1^{er} février 2025, que la proposition s'approprierait la responsabilité du conseil à l'égard de la relève du chef de la direction, que la démarche de la banque en matière de relève du chef de la direction est conforme aux pratiques du secteur et la proposition porterait atteinte aux intérêts véritables de la banque et de ses actionnaires, le conseil vous recommande de voter **CONTRE** la proposition.

Propositions d'actionnaires retirées

Même si ces propositions ne seront pas soumises au vote à l'assemblée, des détails des propositions retirées suivantes sont inclus à la demande des proposant dans le cadre de leurs conditions de retrait.

Proposition retirée A

InvestNow Inc. a soumis une proposition au nom de Gina Pappano, 7, Shannon Street, Toronto (Ontario) M6J 2E6, concernant l'adhésion de la banque à la Net Zero Banking Alliance (NZBA). InvestNow a accepté de retirer cette proposition à la suite du retrait de la banque de la NZBA. Le conseil remercie le proposant de son engagement à l'égard de cette proposition.

Proposition retirée B

La proposition retirée B a été soumise par Investors for Paris Compliance pour le compte de la Salal Foundation, 185-911, Yates Street, bureau 561, Victoria (Colombie-Britannique) V8V 3L5, avec les codéposants Vancity Investment Management Ltd. (Vancity), 183 Terminal Avenue, bureau 100, Vancouver (Colombie-Britannique) V6A 4G2 et Green Century Capital Management, Inc., 114, State Street, bureau 200, Boston, MA 02109, É-U-A. La proposition et la déclaration à l'appui ont été imprimées comme elles ont été présentées.

Il est résolu :

Que les actionnaires demandent un examen indépendant des politiques en matière de gouvernance du conseil et des critères de sélection des administrateurs de TD afin d'améliorer la responsabilisation et la compétence à l'égard des principaux risques et des priorités émergentes.

Déclaration à l'appui :

En octobre 2024, TD Bank NA a plaidé coupable à des accusations de blanchiment d'argent et a convenu de payer aux autorités américaines des amendes de plus de 3 milliards de dollars américains. Le scandale en cours a fait échouer la tentative d'achat de First Horizon par TD en 2023 et, dans le cadre du règlement, la croissance des filiales américaines de TD sera plafonnée.

Il s'agit d'un échec de la gouvernance dont les actionnaires craignent qu'il ne soit de nature systémique. Un article paru dans un journal national canadien a conclu que les membres du conseil d'administration de TD avaient échoué et a remis en question leur maintien en fonction.¹⁾ M. Peter Routledge, surintendant des banques au Canada, a spécifiquement renvoyé les téléspectateurs à cet article lors d'une apparition à la télévision.²⁾

L'échec de la gouvernance de TD pourrait aller au-delà du blanchiment d'argent. Plusieurs évaluations indépendantes indiquent que la banque n'est pas en voie de respecter son engagement en matière de carboneutralité³⁾ et les administrateurs n'ont pas réagi aux nombreux votes des actionnaires demandant des précisions sur la façon dont la banque entendait répondre à ces préoccupations.⁴⁾

Les lignes directrices en matière de gouvernance de TD⁵⁾ décrivent le fonctionnement du conseil. À la rubrique « Rétroaction du conseil », les lignes directrices ne sont pas claires sur la question de la responsabilité des comités et ne traitent pas des conséquences des manquements ou d'un rendement insuffisant.

Les lignes directrices indiquent que les membres du conseil devraient posséder toute une gamme de compétences témoignant de la nature et de la portée des activités de la banque et renvoie à la grille des principaux secteurs de compétences / d'expérience présentée dans la circulaire de procuration annuelle de TD.⁶⁾

Toutefois, cette grille utilise des catégories générales qui laissent les actionnaires dans l'incertitude au sujet des compétences spécifiques. Par exemple, la catégorie « audit/comptabilité » n'inclut pas nécessairement des compétences liées au blanchiment d'argent et la catégorie « questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance » n'inclut pas nécessairement l'expérience liée à la carboneutralité.

Les lignes directrices considèrent que le défi soulevé à la rubrique « Autres postes d'administrateur et politique relative aux mandats parallèles » comme une question de gestion du temps des administrateurs et non pas comme un conflit d'intérêts systémique éventuel si les administrateurs doivent s'acquitter de leur obligation fiduciaire auprès d'entreprises apparemment incompatibles. TD a plus d'affectations croisées

1) David Milstead, « Opinion : TD's expensive board failed to fix years of... », Globe and Mail (15 oct. 2024).

2) Voir à la 11^e minute à l'adresse : www.bnnbloomberg.ca/video/shows/trading-day/2024/10/16/osfi-expresses-concern-over-td-banks-guilty-plea/.

3) Voir par exemple : TPI : www.transitionpathwayinitiative.org/banks; BloombergNEF, Financing the Transition (2023); WRI : www.wri.org/financial-institutions-net-zero-tracker.

4) En 2024, la proposition portant sur la divulgation des activités de transition pour atteindre une cible de zéro émission nette a reçu 28,6 % de votes favorables et 0,7 % d'abstentions et, en 2023, a reçu 23,5 % de votes favorables et 4,5 % d'abstentions.

5) Banque TD, Lignes directrice en matière de gouvernance (2023) : <https://www.td.com/content/dam/tdcom/canada/about-td/pdf/2023-corporate-governance-guideline-fr.pdf>.

6) Banque TD, circulaire de procuration 2024, p.26.

d'administrateurs dans des sociétés de combustibles fossiles que toute autre banque canadienne malgré son engagement en matière de carboneutralité. Elle estime que deux de ces administrateurs respectent sa catégorie ESG dans sa grille de compétences / d'expérience des administrateurs.

Compte tenu de la difficulté pour un conseil de s'évaluer soi-même, les actionnaires demandent un examen externe des politiques en matière de gouvernance du conseil et des critères de sélection des administrateurs de TD afin d'améliorer la responsabilisation et la compétence des administrateurs à l'égard des risques existants et des priorités émergentes comme la carboneutralité, dont les résultats seront présentés dans la circulaire de procuration 2025 de la banque, ainsi que la réponse de la banque.

Réponse du conseil

Investors for Paris Compliance et les déposants Vancity Investment Management Ltd. et Green Century Capital Management, Inc., ont convenu de retirer cette proposition à la suite d'une interaction fructueuse avec la banque. Au cours des discussions concernant la proposition et les sujets qu'elle aborde, la banque a fait part de son engagement à faire ce qui suit :

1. améliorer l'information relative à la grille des compétences des administrateurs à compter de la circulaire de 2025 par a) l'ajout de descriptions pour les principaux secteurs d'expérience; et b) l'inclusion d'un renvoi explicite à « climat » dans la description des compétences « d'ordre environnemental et de durabilité sociale » (voir « Principaux secteurs de compétences/d'expérience » à compter de la page 28);
2. fournir des détails supplémentaires sur les compétences et les antécédents des candidats aux postes d'administrateurs dans le cadre des informations biographiques à compter de la circulaire de 2025 pour permettre aux actionnaires de se prononcer en toute connaissance de cause au moment de voter pour l'élection des administrateurs (voir « Profils des candidats aux postes d'administrateurs » à compter de la page 19); et
3. satisfaire à l'obligation de soumettre notre programme de gouvernance, y compris la structure et la composition du conseil, à un examen par un tiers indépendant dans le cadre de notre récente résolution avec la Federal Reserve Board concernant notre programme de lutte contre le blanchiment d'argent aux États-Unis. Ce travail comprend un examen des structures, des processus et des pratiques du conseil et des comités, ainsi qu'un examen de l'indépendance des conseils dans la prise de décision. En outre, cet examen englobe une évaluation en bonne et due forme des compétences, de l'expérience et des capacités des administrateurs. L'examen est approfondi et est mené dans le contexte des activités commerciales de la banque et des pratiques de gouvernance en général.

Le conseil remercie les proposant de leur engagement à l'égard de cette proposition.

PRÊTS AUX ADMINISTRATEURS ET DIRIGEANTS ET AUTRES OPÉRATIONS AVEC LA BANQUE

Le tableau ci-dessous présente l'encours des emprunts contractés par les employés, hauts dirigeants ou administrateurs de la banque auprès de la banque ou de ses filiales à l'exception des prêts de caractère courant.

Nom et poste principal	Encours le plus élevé au cours de l'exercice terminé le 31 octobre 2024		Encours au 16 janvier 2025
Paul Clark Premier vice-président principal, Gestion de patrimoine	4 675 364,02 \$	3 579 958,96 \$	
Sona Metha Chef de groupe, Services bancaires personnels au Canada	3 253 858,45 \$	3 145 735,88 \$	

De plus, aucun des administrateurs ou hauts dirigeants de la banque n'était intéressé de façon importante dans une opération importante ou projetée visant la banque au cours du dernier exercice. La banque a un certain nombre de politiques et procédures qui régissent l'examen et l'approbation d'opérations en ce qui concerne les administrateurs et les dirigeants. Aux termes du Code de conduite et d'éthique professionnelle de la banque, tous les dirigeants et les administrateurs doivent divulguer dans les meilleurs délais tout intérêt qu'ils ont dans une opération ou dans un contrat important en cours ou proposé visant la banque aux termes duquel ils ont une certaine influence ou un intérêt apparent. Les dirigeants doivent divulguer leur intérêt à leur directeur ou, dans le cas du chef de la direction ou d'un administrateur, au président du conseil. Les lignes directrices en matière de gouvernance de la banque renferment aussi des procédures relatives aux conflits d'intérêts des administrateurs, lesquelles sont décrites à l'annexe A — Gouvernance dans la présente circulaire. En vertu de la Loi sur les banques et de sa charte, le comité de gouvernance est chargé de superviser les opérations avec des parties apparentées, soit un groupe composé d'administrateurs et de cadres dirigeants au sens de la Loi sur les banques. Le comité de gouvernance a défini des procédures qui s'appliquent à un large éventail d'opérations avec des parties apparentées. En général, toutes les opérations avec des parties apparentées doivent être aux conditions du marché à moins, dans le cas de produits et services bancaires destinés aux dirigeants de la banque, de stipulation contraire aux termes des lignes directrices de politiques approuvées qui régissent tous les employés. Tous les prêts consentis aux administrateurs et dirigeants doivent aussi être conformes à la loi des États-Unis intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*.

ASSURANCE RESPONSABILITÉ DES ADMINISTRATEURS ET DES DIRIGEANTS

La banque souscrit un programme d'assurance combiné de la responsabilité des produits financiers et des dirigeants et de la responsabilité professionnelle qui inclut l'assurance responsabilité des administrateurs et des dirigeants. Cette assurance couvre les administrateurs et les dirigeants actuels ou antérieurs contre les réclamations en responsabilité ou les actes fautifs pendant qu'ils occupent leurs fonctions d'administrateurs et de dirigeants de la banque, de ses filiales et entités que la banque détient en propriété majoritaire et d'autres entités indépendantes lorsque le service est demandé par TD, y compris Schwab. Cette assurance prévoit un montant de garantie réservé de 600 millions de dollars par sinistre et global pour la durée se terminant le 1^{er} mai 2025. L'assurance s'applique dans des situations où la banque n'est pas en mesure d'indemniser ses administrateurs et dirigeants pour leurs actes ou omissions. La banque verse les primes liées à cette assurance et cette couverture est libre de franchise. Les primes versées par la banque relatives à l'assurance responsabilité non indemnisable des administrateurs et des dirigeants s'élèvent à environ 3,0 millions de dollars.

APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

Le conseil d'administration a approuvé le texte de la présente circulaire et sa distribution aux détenteurs d'actions ordinaires de la banque.



Antonietta Di Girolamo
Secrétaire

POLITIQUES ET PRATIQUES

Le conseil et la direction de la banque s'engagent à améliorer de façon continue les pratiques de gouvernance de la banque qui contribuent à la gestion efficace de la banque et à la réalisation de ses plans et objectifs stratégiques et opérationnels. De réels progrès ont été réalisés en 2024 et continuent d'être réalisés par la banque et son conseil d'administration afin de renforcer la surveillance, la gouvernance et la responsabilisation dans l'ensemble de l'organisation. Certaines de ces améliorations comprennent : la mise en œuvre de modifications à sa politique relative aux limites du mandat des administrateurs de dix ans; le renouvellement du conseil par le choix de quatre nouveaux candidats aux postes d'administrateurs ayant une expertise en matière de services bancaires mondiaux, de gouvernance, de gestion des risques et de conformité à la réglementation qui se joindront au conseil en 2025; le choix d'un cinquième nouvel administrateur ayant une expertise globale dans les services bancaires, la conformité et la gestion des risques (y compris les risques liés à la LCBA, à la technologie et à la cybersécurité) qui sera nommé au conseil vers le 25 août 2025; la nomination de nouveaux présidents de comités et le renouvellement des membres du comité du risque, du comité des ressources humaines et du comité de gouvernance; la création d'un comité de redressement spécialement chargé de superviser et de diriger les efforts de redressement réglementaire, dont la composition fait également l'objet d'un renouvellement (y compris un nouveau président); et la mise en œuvre d'autres améliorations de ses politiques et pratiques en matière de gouvernance dans l'ensemble de la banque, comme il est indiqué plus en détail ci-dessous.

Les politiques, les principes et les pratiques en matière de gouvernance du conseil, que le comité de gouvernance examine régulièrement, sont axés sur les responsabilités du conseil envers les actionnaires de la banque et les autres parties prenantes importantes et sur la création de la valeur à long terme pour les actionnaires.

Améliorations apportées aux pratiques en matière de gouvernance

Dans le cadre d'un examen stratégique, la banque a entrepris un examen approfondi, une évaluation et une mise à jour de ses politiques, procédures et pratiques en matière de gouvernance. Cet examen a été effectué avec l'aide de conseillers externes et comprenait notamment un examen critique des principales politiques, procédures et pratiques en matière de gouvernance de la société mère et des filiales de la banque par rapport à une vaste gamme de sources, notamment la réglementation applicable, les pratiques exemplaires et lignes directrices en matière de gouvernance et les sociétés comparables de la banque (y compris les autres grandes banques canadiennes et américaines). En outre, les pratiques de gouvernance de la banque ont fait l'objet d'un audit en 2024 par la division de l'audit interne de la banque, ce qui nous a permis d'améliorer nos politiques, procédures et pratiques afin de les rendre conformes aux politiques en matière de gouvernance en cours et aux attentes des autorités de réglementation. De plus, le conseil effectue un processus d'autoévaluation chaque année, avec l'aide de KPMG, dont les résultats servent de base à l'établissement des objectifs annuels du conseil et des comités, à la nomination des administrateurs, à l'amélioration de la formation du conseil, à la communication avec la direction et à la participation de la direction ainsi qu'aux changements apportés aux pratiques en matière de réunions.

Dans le cadre de la résolution globale des enquêtes visant le programme de BSA/LCBA de la banque aux États-Unis, le conseil s'est particulièrement attaché à mettre en place les personnes compétentes, les ressources, la structure, les politiques et les procédures nécessaires pour répondre aux attentes des autorités de réglementation et mettre en œuvre sa stratégie. Aux termes de la résolution globale, la banque doit obtenir un examen indépendant de sa structure de gouvernance et de sa composition. Le conseil examinera les résultats de l'examen et élaborera un plan pour mettre en œuvre les recommandations. La banque a également convenu de soumettre au Federal Reserve Board un plan de surveillance écrit qui inclura les mesures que le conseil prendra pour améliorer la qualité, l'exhaustivité et la granularité des informations et des rapports qui lui ont été fournis afin de lui permettre de superviser la mise en œuvre par la haute direction du redressement requis aux termes de la résolution globale.

Cadre de gouvernance

Le cadre de gouvernance du conseil comprend les chartes et les principales pratiques du conseil et de ses comités et les lignes directrices en matière de gouvernance d'entreprise (qui peuvent être consultées à l'adresse www.td.com/francais/governance/index.jsp). Les politiques et les pratiques en matière de gouvernance de la banque sont conformes à l'*Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance des*

Autorités canadiennes en valeurs mobilières (les lignes directrices des ACVM), aux règles de la TSX et aux lignes directrices sur la gouvernance du BSIF.

Même s'ils ne s'appliquent pas tous directement à la banque, ces politiques, principes et pratiques tiennent également compte des règles du New York Stock Exchange (NYSE) et de la Securities and Exchange Commission des États-Unis.

Visitez le site Web de la banque pour de l'information supplémentaire en matière de gouvernance, y compris :

- Code de conduite et d'éthique professionnelle (le Code)
- Lignes directrices en matière de gouvernance
- Chartes du conseil et des comités
- Politique en matière de diversité du conseil
- Politique en matière de communication de l'information
- Politique en matière d'indépendance des administrateurs
- Politique sur l'accès aux procurations
- Politique en matière de majorité
- Description du poste d'administrateur
- Description du poste de président du Groupe et chef de la direction
- Chartes du conseil, de ses comités, du président du conseil et des présidents des comités.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil de la banque est indépendant. Des 14 candidats proposés à l'élection, 13 (93 %) sont « indépendants » aux termes de la Politique en matière d'indépendance des administrateurs de la banque (www.td.com/francais/governance/other_policies.jsp) et des lignes directrices des ACVM et ne sont pas « membres du groupe » de la banque au sens de la Loi sur les banques. En outre, lors de sa nomination au conseil vers le 25 août 2025, M. Pearn sera également « indépendant ».

Indépendance des administrateurs

Pour être efficace, le conseil doit fonctionner en toute indépendance par rapport à la direction. Tous les administrateurs et les membres des comités de la banque, sauf un, sont indépendants — M. Raymond Chun, président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD, est le seul administrateur à ne pas être considéré comme « indépendant » au sens de la Politique en matière d'indépendance des administrateurs ou des lignes directrices des ACVM et est « membre du groupe » de la banque au sens de la Loi sur les banques en raison de ses fonctions. Chacun des membres du comité d'audit répond aux autres critères d'indépendance prévus dans la Politique en matière d'indépendance des administrateurs et dans la législation applicable.

Le conseil a adopté une Politique en matière d'indépendance des administrateurs et a délégué au comité de gouvernance les responsabilités de recommander des critères d'indépendance pour les administrateurs et d'évaluer l'indépendance des administrateurs au moins une fois par année, à des fins d'approbation par le conseil, ainsi qu'au besoin pour la nomination d'administrateurs au cours de l'année.

De l'information détaillée sur tous les candidats proposés à l'élection aux postes d'administrateurs cette année figure à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire.

Façon dont le conseil détermine l'indépendance d'un administrateur

Le conseil applique un processus annuel très rigoureux pour évaluer l'indépendance des administrateurs. Les administrateurs doivent répondre à des questionnaires détaillés chaque année et fournir des renseignements pertinents sur leur situation personnelle. Afin de déterminer si un administrateur a une « relation importante » avec la banque qui pourrait compromettre son indépendance, le comité de gouvernance, lorsqu'il fait ses recommandations au conseil, considère tous les faits et les circonstances importants, y compris toute relation qu'un administrateur pourrait avoir avec la banque ainsi que toute relation que peuvent avoir les personnes ou les organisations auxquelles l'administrateur est lié (comme un conjoint ou une entité qui emploie l'administrateur dans un poste de direction), et considère également, en raison de ces relations, si on pourrait raisonnablement s'attendre à ce que l'administrateur soit objectif au sujet des recommandations et de la performance de la direction. Le comité de gouvernance examine particulièrement en profondeur les relations avec les services d'impartition et de consultation, et les services juridiques, comptables ou financiers.

Le comité de gouvernance prend en considération les normes d'indépendance des administrateurs qui intègrent la définition de personne membre du groupe de la Loi sur les banques et la définition d'indépendance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières. Bien qu'il ne soit pas tenu de le faire, le comité de gouvernance prend aussi en considération les critères d'indépendance des administrateurs qui s'appliquent uniquement aux émetteurs nationaux américains inscrits à la cote du NYSE. À l'exception de M. Chun, tous les candidats aux postes d'administrateurs actuels sont considérés comme indépendants au sens des critères du NYSE s'ils s'appliquaient à la banque.

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

- la modification de la limite actuelle du mandat des administrateurs de dix ans en réduisant la prolongation discrétionnaire de cinq à deux ans;
- le conseil et chacun de ses comités se réunissent à huis clos sans les membres de la direction à chaque réunion. En 2024, toutes les réunions régulières du conseil et des comités ont comporté une séance à huis clos sans la présence des membres de la direction ou des administrateurs non indépendants;
- le conseil et chaque comité peuvent retenir les services de leurs propres conseillers indépendants afin d'obtenir des conseils d'experts aux frais de la banque, ce que de nombreux comités ont fait en 2024;
- les administrateurs indépendants doivent nommer chaque année un président du conseil indépendant et dynamique dont le mandat est de les guider; et
- les administrateurs indépendants sont tenus d'acquiescer, dans les cinq années qui suivent leur élection ou leur nomination au conseil, une participation dans la banque dont la valeur correspond à au moins six fois leur rémunération en espèces annuelle respective.

Mandats parallèles et politique relative aux mandats parallèles

En plus de maintenir leur indépendance, les administrateurs doivent être en mesure de consacrer suffisamment de temps à leurs responsabilités envers TD. Les membres du conseil ne peuvent siéger à d'autres conseils sans avoir avisé au préalable le président du comité de gouvernance de leur intention d'accepter une invitation pour siéger au conseil d'administration de toute société publique ou de toute société œuvrant dans le secteur des services financiers et sans obtenir l'approbation préalable du président du comité de gouvernance. Sans l'approbation du président du comité de gouvernance : a) le chef de la direction ne peut pas siéger au conseil de plus d'une société ouverte supplémentaire (en plus du conseil de la banque et des membres de son groupe), b) un administrateur qui agit à titre de membre de la direction d'une société ouverte ne peut pas siéger au conseil d'administration de toute autre société ouverte que celui de la banque et au conseil de la société où il agit à titre de membre de la direction et c) aucun administrateur ne peut siéger au conseil de plus de trois sociétés ouvertes (en plus du conseil de la banque). Aucun des candidats aux postes d'administrateurs n'a demandé une telle approbation du président du comité de gouvernance ni n'en a besoin. Sauf à titre de membres du conseil de la banque, pas plus de deux administrateurs peuvent siéger au conseil d'une même société ouverte sans le consentement du comité de gouvernance. En outre, aucun membre du comité d'audit ne peut siéger au comité d'audit de plus de trois sociétés ouvertes (y compris le comité d'audit de la banque) sans le consentement du comité de gouvernance et du conseil. Le seul cas de mandat parallèle au sein du conseil est entre MM. Ayman Antoun et Alan MacGibbon, qui sont tous les deux administrateurs de CAE Inc., comme il est indiqué ci-dessous :

Nom de la société	Administrateur
CAE Inc.	Ayman Antoun
	Alan MacGibbon

Président du conseil

M. Alan MacGibbon est le président du conseil. M. MacGibbon occupe cette fonction depuis le 1^{er} février 2024 et il quittera ses fonctions de président du conseil et d'administrateur d'ici le 31 décembre 2025. Le conseil a commencé le travail nécessaire pour choisir un nouveau président du conseil et remplacer M. MacGibbon. Jusqu'à ce qu'un nouveau président du conseil soit choisi, M. MacGibbon assurera la continuité en menant le renouvellement du conseil et en soutenant une transition réussie du chef de la direction. Les actionnaires peuvent communiquer directement avec le président du conseil par courriel a/s Relations avec les actionnaires de TD au tdshinfo@td.com.

Il incombe au président du conseil de faciliter le fonctionnement du conseil indépendamment de la direction et de maintenir et rehausser la qualité de la gouvernance de la banque.

Les principales responsabilités du président du conseil sont prévues dans la Charte du président du conseil de la banque (www.td.com/francais/governance/charters.jsp). Le président du conseil :

- doit être un administrateur indépendant et être nommé chaque année par les administrateurs indépendants;
- préside les réunions du conseil (y compris les séances à huis clos) et toutes les assemblées annuelles et extraordinaires des actionnaires;

- conformément aux politiques en matière de participation des actionnaires de la banque, rencontre les actionnaires, les autorités de réglementation et les autres parties prenantes quant à des questions essentielles au mandat du conseil et assiste à des événements publics au nom de la banque;
- reçoit une invitation permanente pour assister à toutes les réunions des comités;
- rencontre régulièrement les autres administrateurs et membres de la haute direction pour évaluer l'état des relations entre les administrateurs et entre le conseil et les membres de la haute direction; et
- maintient une communication ouverte avec les autorités de réglementation canadiennes clés de la banque, indépendamment de la direction, pour établir la confiance relativement à la qualité de la gouvernance du conseil et à la surveillance de la banque. En 2024, le président du conseil a rencontré, seul ou avec un ou plusieurs administrateurs, les représentants des autorités de réglementation de la banque à 16 reprises.

Pour de plus amples informations sur le président du conseil de la banque, M. MacGibbon, voir la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » dans la présente circulaire et le site Web de la banque à l'adresse <https://www.td.com/ca/fr/la-propos-de-la-td/profil-de-la-societe/president-du-conseil>.

Assemblées des actionnaires

Le président du conseil préside les assemblées annuelles des actionnaires de la banque et y est disponible pour répondre aux questions. Les administrateurs sont censés assister aux assemblées annuelles. L'année dernière, tous les administrateurs alors candidats à l'élection sauf un ont assisté à l'assemblée annuelle hybride des actionnaires de la banque en personne à Toronto (Ontario). Un administrateur a assisté virtuellement à l'assemblée.

MANDAT DU CONSEIL

Les actionnaires élisent les membres du conseil pour que ces derniers supervisent la gestion de l'activité et des affaires de la banque dans l'objectif de faire progresser d'une manière responsable les intérêts à long terme de la banque à l'avantage des actionnaires tout en prenant en considération les préoccupations des autres parties prenantes et intéressées pertinentes, y compris les préoccupations éventuelles des employés de la banque, clients, porteurs de titres de créance, organismes de réglementation et collectivités.

Les principales responsabilités du conseil sont prévues dans sa charte et comprennent les tâches suivantes :

- encadrer la gestion de l'activité et des affaires de la banque;
- approuver les décisions de la banque en matière de stratégie et de politiques importantes. Le conseil doit comprendre et approuver la stratégie et les objectifs d'entreprise de la banque, se tenir à jour sur les progrès qu'elle accomplit vers la réalisation de ces objectifs, et il doit participer aux principales décisions en matière de stratégie et de politique et les approuver;
- approuver l'énoncé en matière d'appétit pour le risque d'entreprise de la banque. Le conseil doit être convaincu que la banque a instauré un cadre selon lequel elle ne peut prendre des risques que conformément à son appétit pour le risque et à son cadre de gestion des risques (et le conseil doit approuver l'énoncé en matière d'appétit pour le risque d'entreprise et surveiller le profil de risque et la performance de la banque);
- évaluer, rémunérer, perfectionner et planifier la relève. Le conseil doit s'assurer que des processus soient en place pour repérer, attirer, évaluer, former et maintenir en fonction les bonnes personnes pour permettre à la banque de mettre en œuvre ses ambitions stratégiques et préserver sa culture unique et inclusive; et il doit également encadrer et évaluer les personnes qui occupent les principaux postes de direction et s'assurer qu'elles soient rémunérées adéquatement pour leur contribution au succès à long terme de la banque;
- surveiller la gestion des capitaux, des liquidités, des risques et des contrôles internes. Le conseil doit avoir la certitude que la banque a mis en place des politiques lui permettant de maintenir suffisamment de capital et de liquidités et de protéger l'actif et la réputation de la banque. Le conseil doit également s'assurer que la culture de gestion du risque, les politiques et pratiques de rémunération et les fonctions de contrôle permettent à la banque d'exercer ses activités dans le respect des limites de l'énoncé en matière d'appétit pour le risque approuvées par son conseil;
- présenter une information fiable et en temps opportun aux investisseurs. Le conseil doit s'assurer que la banque donne à ses investisseurs une information exacte et équilibrée en temps opportun; et
- assurer une gouvernance efficace du conseil. Les administrateurs doivent fonctionner efficacement ensemble au sein du conseil s'ils veulent satisfaire leurs responsabilités de supervision du conseil. Le conseil doit être composé de membres déterminés possédant les antécédents, les aptitudes, l'expérience et les compétences appropriées et qui disposent de la bonne information en temps opportun.

Le conseil reconnaît que la résolution globale visant la LCBA aux États-Unis a profondément déçu les actionnaires. Le conseil s'est engagé à promouvoir une solide culture de conformité et de responsabilité dans toute l'organisation. À cette fin, la banque a pris des mesures initiales conformes aux principes de responsabilité inscrits dans le cadre de mise en œuvre de la culture de la banque, notamment en assumant l'entière responsabilité des défaillances de son programme de LCBA aux États-Unis, en nommant de nouveaux dirigeants dans l'ensemble de ses activités aux États-Unis, en remaniant l'équipe chargée de la LCBA aux États-Unis et en tenant les membres de cette équipe responsables, notamment en procédant à des licenciements et à des rajustements de leur rémunération. M. Masrani a présenté ses excuses à toutes les parties prenantes de la banque pour les problèmes liés au programme de LCBA de la banque aux États-Unis, reconnaissant qu'ils sont survenus sous sa gouverne alors qu'il était chef de la direction. Le conseil a activement recruté cinq nouveaux administrateurs qui possèdent de l'expertise en matière de gouvernance, de gestion des risques, de services bancaires et de conformité à la réglementation pour se joindre au conseil en 2025, ce qui, en plus des cinq administrateurs de longue date ne se présentent pas à l'élection, apporte de nouvelles perspectives et de la diversité au conseil. Les dix administrateurs en fonction qui se présentent à l'élection assurent un degré approprié de continuité et permettent une transition adéquate des rôles et des responsabilités du conseil. La banque modifie également la direction de ses comités de gouvernance, des ressources humaines et du risque et a renouvelé la composition de ces comités; a créé un comité de redressement spécialement chargé de superviser et de diriger ses efforts de redressement réglementaire, dont la composition fait également l'objet d'un renouvellement (y compris un nouveau président); et a mis en œuvre d'autres améliorations à ses politiques et pratiques en matière de gouvernance dans l'ensemble de la banque, comme il est indiqué dans la présente circulaire.

La charte du conseil d'administration est intégrée par renvoi à la présente circulaire, a été déposée auprès des autorités de réglementation à l'adresse www.sedarplus.ca et à l'adresse www.sec.gov et peut être consultée à l'adresse www.td.com/francais/gouvernance/charters.jsp. Les actionnaires peuvent en outre obtenir un exemplaire de la charte du conseil d'administration rapidement et sans frais sur demande adressée aux Relations avec les actionnaires (voir les coordonnées qui figurent à la page 161 de la présente circulaire).

Les employés et dirigeants de la banque mettent en œuvre sa stratégie, sous la direction du chef de la direction et la supervision du conseil. Aux termes de la Loi sur les banques, certaines questions importantes doivent être soumises au conseil. Le conseil se réserve aussi certaines autres décisions importantes. Conformément à son obligation prévue dans sa charte, le conseil est chargé d'établir et de maintenir des politiques et des procédures lui permettant d'assurer la surveillance de la direction et des contrôles internes. Le conseil dispose également de politiques officielles pour l'approbation des importantes décisions en matière de répartition du capital, y compris les acquisitions d'entreprises, les investissements et les désinvestissements importants ainsi que les grands projets d'impatriation. De plus, le conseil a le pouvoir absolu quant à l'approbation de certaines autres opérations hors du cours normal des affaires et à l'approbation des états financiers avant leur diffusion aux actionnaires.

Planification stratégique et stratégie

Le conseil approuve la stratégie et les objectifs commerciaux de la banque et supervise leur exécution. Cette surveillance comprend, notamment la révision et l'approbation de toutes les principales recommandations de politiques et de stratégies, y compris le plan stratégique annuel de la banque, le plan financier annuel (y compris les plans quant à l'adéquation du capital, des liquidités et du financement ainsi que le financement de toutes les activités de redressement) et les importantes dépenses en immobilisations ainsi que la surveillance des niveaux adéquats de capital et de liquidités. Au moins une fois par année, le conseil examine le plan stratégique de chaque secteur d'activité en tenant compte de facteurs comme le cadre concurrentiel, les occasions de croissance et les principales mesures de performance. Le conseil évalue les principales occasions qui s'offrent à la banque et l'incidence en matière de risque des décisions stratégiques envisagées, notamment la question de savoir si elles sont conformes à l'énoncé en matière d'appétit pour le risque et au cadre de gestion des risques établis pour la banque et ses unités d'exploitation. En plus d'examiner la stratégie de la banque et d'en discuter au cours des réunions régulières du conseil, le conseil participe chaque année à une réunion de deux jours de discussions sur la stratégie du conseil. La stratégie de la banque est d'être la première banque de détail et d'affaires au Canada, un fournisseur de premier ordre de services de gestion de patrimoine et d'assurance au Canada avec des activités de premier plan de produits d'assurance pour petites entreprises et de placements directs, une importante banque aux États-Unis et une banque d'investissement intégrée figurant parmi les 10 plus importantes au monde. Après de l'annonce de la transition de M. Raymond Chun au poste de président du Groupe et chef de la direction, la banque a entrepris un examen stratégique exhaustif, axé sur la recherche des points forts et des occasions d'amélioration. L'examen stratégique permettra aux dirigeants de se concentrer sur l'efficacité, l'amélioration de l'expérience clients et l'harmonisation des investissements avec les priorités stratégiques. L'examen vise non seulement à cerner les efficacités d'exploitation, mais également à orienter les décisions en matière de répartition du capital à long terme et de stratégies de croissance, en veillant à ce que la direction de TD positionne la banque pour assurer

sa réussite durable. L'examen stratégique vise également à harmoniser la transformation culturelle avec les objectifs stratégiques, en créant un effectif habilité à mettre en œuvre les priorités de TD. La direction de M. Chun met l'accent sur la transparence, la responsabilité, la conformité et l'harmonisation entre les objectifs de transformation de la banque et les activités quotidiennes. M. Chun et son équipe de direction présenteront la stratégie actualisée de la banque au marché lors d'une journée des investisseurs qui aura lieu au cours du deuxième semestre de 2025.

Gestion des risques

Le comité veille à ce que la banque ait en place une culture de gestion des risques et approuve et supervise les cadres de travail de gestion des risques importants et les politiques destinées à protéger les actifs de la banque et assurer son succès à long terme. Le conseil supervise également la détermination et la surveillance des principaux risques touchant les affaires de la banque et veille à ce que des politiques, des procédures et des pratiques appropriées soient en place afin de gérer efficacement et en toute indépendance ces risques conformément au cadre de gestion des risques d'entreprise de la banque. Le conseil est appuyé à cet égard par son comité du risque qui est chargé, entre autres, d'examiner et de recommander à l'approbation du conseil l'énoncé en matière d'appétit pour le risque d'entreprise de la banque et qui doit avoir la certitude que la banque dispose des stratégies, des cadres de travail et des politiques appropriés pour la gestion de ses risques actuels et émergents. Le comité du risque a aussi été investi du pouvoir de surveiller les plans de résolution des crises et de redressement après crise de la banque conformément aux lignes directrices réglementaires applicables. Les principaux risques auxquels la banque est exposée et les structures et procédures en place pour la gestion de ces risques sont plus amplement décrits sous la rubrique « Gestion des risques » dans le rapport de gestion 2024 de la banque.

Le conseil se concentre sur les risques liés à la résolution visant la LCBA de la banque aux États-Unis et il supervise le renforcement de la structure de surveillance et de la responsabilité de la banque dans l'ensemble des fonctions de conformité, de risque, de criminalité financière et d'audit, et a créé des comités sein des conseils aux États-Unis et de la banque chargés de la surveillance du redressement. En plus du comité de redressement, la banque a créé un bureau responsable du redressement aux États-Unis qui sera chargé de superviser la mise en œuvre du programme de redressement et de collaborer avec les autorités de réglementation aux États-Unis relativement aux mesures que la banque doit prendre aux termes de la résolution globale de la question relative à la LCBA. La banque est tenue de procéder à un examen par un tiers de la gestion et de la dotation en personnel pour superviser ses activités aux États-Unis et elle examinera et mettra en œuvre toute recommandation en temps opportun.

Cybersécurité

La cybersécurité est un élément officiel du cadre de gestion des risques général de la banque. Dans le cadre de ses responsabilités de gestion des risques décrites ci-dessus, le conseil examine régulièrement le programme de cybersécurité de la banque et reçoit des mises à jour annuelles sur ce programme de la part du chef de la sécurité de l'information, ainsi que des mises à jour annuelles et trimestrielles sur les plateformes et la technologie. Le conseil est appuyé dans l'exercice de ses responsabilités par le comité du risque, qui supervise les risques liés à la cybersécurité et à la technologie, y compris le programme de cybersécurité de la banque et la capacité de la banque à repérer les menaces, à protéger les actifs essentiels, à détecter les anomalies, à réagir aux cyberévènements et à reprendre ses activités après ceux-ci. Le comité du risque supervise également la gestion des crises et de la continuité des activités, ainsi que le programme de gestion du risque lié aux initiés, chacun de ces éléments étant important pour atténuer les cyberrisques inhérents. Chaque année, le comité du risque (conjointement avec le comité d'audit) reçoit une mise à jour du programme de technologie et de cybersécurité de la part des trois lignes de défense de la banque. Le comité du risque assiste également à des présentations annuelles de chaque secteur d'activité sur leurs principaux risques et défis d'entreprise, qui comprennent, le cas échéant, un survol des risques liés à la technologie se rapportant aux objectifs stratégiques et des mesures d'atténuation correspondantes mises en place.

Fonds propres et liquidités

Le conseil supervise la suffisance et la gestion des fonds propres de la banque, notamment en examinant et en approuvant chaque année la politique de gestion du risque de suffisance des fonds propres de la banque, ainsi que les limites de fonds propres qui y sont prévues. Dans le cadre de cette responsabilité, le conseil est également chargé de déclarer des dividendes et d'approuver les émissions et les rachats du capital-actions, le cas échéant et comme le permet la législation et la réglementation applicables. Le conseil supervise également la mise en œuvre des cadres et politiques en matière de fonds propres et de liquidités et examine annuellement les plans relatifs aux fonds propres et aux liquidités et au financement de la banque.

Comme il est indiqué à la rubrique « Planification stratégique et stratégie » ci-dessus, la banque procède actuellement à un examen stratégique exhaustif dont les détails seront annoncés lors d'une journée des

investisseurs qui aura lieu au cours du deuxième semestre de 2025 et qui comprendra des stratégies portant sur la répartition du capital à long terme et des stratégies de croissance, y compris la prise en compte du plafond des actifs imposé à certaines filiales américaines de la banque dans le cadre des résolutions réglementaires sur le redressement de la LCBA.

Raison d'être et durabilité

L'objectif de TD est d'enrichir la vie de ses clients, des collectivités et des collègues. Cette déclaration d'intention guide la stratégie, le cadre d'appétit pour le risque, la culture et les politiques et procédures d'exploitation de la banque. La surveillance de la stratégie de la banque par le conseil se fait de manière continue tout au long de l'année et comprend la supervision de la manière dont la direction fait la promotion responsable des intérêts à long terme des actionnaires tout en répondant aux préoccupations des autres parties prenantes et parties intéressées, y compris les employés de la banque, ses clients, ses porteurs de titres, les autorités de réglementation et les collectivités, notamment autochtones.

Le conseil continue de surveiller le risque environnemental et social, y compris le risque lié aux changements climatiques (collectivement, le « risque environnemental et social »), qu'il considère comme étant l'un des principaux risques et risques émergents pour la banque, et surveille l'évaluation et la gestion de son incidence éventuelle sur les stratégies commerciales et la performance financière de la banque. Le conseil est appuyé dans cette tâche par le comité du risque, qui fournit une tribune pour l'analyse des tendances en matière de risque d'entreprise et des risques actuels et émergents, y compris le risque environnemental et social, et effectue des examens réguliers du tableau de pointage sur les risques d'entreprise, y compris le risque environnemental et social. La haute direction fournit au conseil des mises à jour annuelles sur la stratégie en matière de durabilité de la banque, notamment en ce qui a trait au climat et à la communication d'informations, ainsi que des mises à jour régulières sur d'autres questions pertinentes en matière de durabilité, comme les cibles et les objectifs liés au climat. Au moins une fois par année, la haute direction remet également au comité du risque des mises à jour régulières sur la gestion du risque environnemental et social, y compris les risques liés au climat, et des incidences sociales éventuelles dans les principales catégories de risques.

Le comité de gouvernance est chargé de la supervision de la conformité de la banque à sa raison d'être ainsi que de la performance de la banque et de la présentation de l'information de la banque en matière de responsabilité d'entreprise concernant les questions d'ordre environnemental et social, y compris climatiques. Le comité reçoit de la haute direction des mises à jour annuelles sur la stratégie en matière de durabilité de la banque, y compris à l'égard des questions liées au climat, en plus de mises à jour trimestrielles sur des questions comme la présentation de l'information et la performance de la banque au chapitre de la durabilité et du climat ainsi que sur les tendances, les pratiques exemplaires et les normes internationales en matière de communication des questions de durabilité. Le conseil reçoit également l'aide du comité des ressources humaines, qui examine la stratégie et les initiatives en matière de diversité, d'équité et d'inclusion de la banque, les mesures liées à la santé, à la sécurité et au bien-être des collègues ainsi que les activités liées à la rémunération, notamment l'incidence des enjeux ESG sur la rémunération attribuée à des personnes occupant des postes de premier vice-président à la direction et supérieurs dans le plan de rémunération de la haute direction. L'information sur la durabilité de la banque peut être consultée à l'adresse www.td.com/esg-fr.

TD présente également chaque année de l'information sur la durabilité dans son rapport sur la durabilité. Le rapport sur la durabilité de la banque décrit en détail les objectifs de la banque et les efforts importants déployés à ce jour, y compris à l'égard de sa transition vers la carboneutralité. En réponse aux diverses propositions d'actionnaires reçues à l'assemblée des actionnaires 2024 de la banque et dans le cadre de ses pratiques de communication continue avec les actionnaires, la direction et le président du conseil de la banque ont communiqué avec ses actionnaires importants afin de recueillir les commentaires des investisseurs sur une vaste gamme de sujets, y compris les questions d'ordre environnemental et social.

Planification de la relève des membres de la haute direction et gestion des compétences

Chez TD, notre objectif en matière de gestion des compétences repose sur notre programme d'examen des compétences, qui est axé sur l'évaluation et le perfectionnement des cadres supérieurs ainsi que sur la planification de la relève pour les postes de cadres supérieurs et les postes clés au sein de l'organisation. Ce programme d'entreprise donne un aperçu de la capacité et de l'ampleur de l'équipe de direction de la banque, ainsi que de la vigueur des plans de relève pour tous les postes de cadres supérieurs.

Les pratiques de la banque en matière de gestion des compétences permettent d'avoir une vision de la force de la direction pour divers horizons temporels ainsi que dans des situations urgentes imprévues, pour des personnes compétentes qui sont prêtes dès maintenant et des personnes en train d'acquérir des compétences, en tenant compte des capacités, des expériences essentielles, de la souplesse et de la diversité. La constitution d'un bassin efficace de ressources compétentes grâce à la mise en œuvre d'examen réguliers des

compétences et de plans de perfectionnement des cadres supérieurs ciblés favorise l'atteinte de stratégies d'entreprise et le perfectionnement individuel.

Le comité des ressources humaines, pour le compte du conseil, assure la surveillance de la planification de la relève, y compris l'examen et l'approbation des plans de relève pour les membres de la direction et les chefs des fonctions de contrôle. Dans le cadre de cette responsabilité, le comité des ressources humaines examine les plans de perfectionnement des membres de l'équipe de haute direction de la banque et examine et confirme, au moins une fois par année, la structure organisationnelle des postes de haute direction de la banque. De plus, le comité est chargé d'effectuer des examens continus du plan de relève du chef de la direction et recommande ce plan à l'approbation du conseil.

Au cours de l'année, le conseil examine les plans de relève pour le chef de la direction, les membres de la haute direction et les chefs des fonctions de contrôle, et en discute, pour s'assurer que l'équipe de haute direction repère des candidats éventuels pour la relève, surveille les plans de perfectionnement pour ces candidats et favorise le développement des connaissances de la direction à la faveur d'une évaluation rigoureuse des candidats à d'autres postes de cadres supérieurs. Le conseil adopte une démarche systématique pour interagir avec les hauts dirigeants à fort potentiel, nouvellement nommés et représentatifs des principaux secteurs de compétences et des capacités fonctionnelles essentielles.

Le comité des ressources humaines, pour le compte du conseil, a mené un long et rigoureux processus de relève comprenant la recherche et l'évaluation de plusieurs candidats et la consultation de conseillers externes indépendants, qui a abouti à la sélection à l'unanimité de M. Chun à titre de président du Groupe et chef de la direction. Le comité a également établi une période de transition appropriée au cours de laquelle M. Chun a exercé les fonctions de chef de l'exploitation de la banque.

Le processus détaillé de planification de la relève du chef de la direction s'est échelonné sur plusieurs années afin de repérer, d'évaluer et de soutenir le perfectionnement d'un certain nombre de candidats. Les candidats ont été continuellement réévalués par rapport au profil de chef de la direction pour s'assurer que le candidat retenu possède les capacités nécessaires pour diriger avec succès la banque dans le contexte de ses besoins actuels et futurs. Tous les administrateurs ont eu accès aux consultants de la banque et ont participé au processus. À l'issue du processus, le conseil a pris la décision unanime de nommer M. Chun président du Groupe et chef de la direction avec prise d'effet le 10 avril 2025, au départ de M. Bharat Masrani. Au moment de prendre la décision, la résolution globale de l'enquête visant le programme de LCBA de la banque aux États-Unis n'était pas terminée. La résolution globale étant maintenant définitive et, après plusieurs mois de préparation de la transition, le conseil a conclu, sur la recommandation du comité des ressources humaines, que la date d'entrée en fonction de M. Chun en tant que chef de la direction serait devancée au 1^{er} février 2025.

De plus amples détails figurent dans la « Lettre du comité des ressources humaines aux actionnaires ».

Communication

Le comité de gouvernance doit s'assurer que la banque communique efficacement, de façon à la fois proactive et responsable, avec les actionnaires et les autres principales parties prenantes et parties intéressées (comme les employés, clients, autorités de réglementation et collectivités, y compris un engagement auprès des parties prenantes et des communautés autochtones). La Politique en matière de communication de l'information de la banque (www.td.com/francais/governance/other_policies.jsp) décrit les engagements et les obligations de la banque à l'égard de la communication en temps opportun, avec exactitude et pondération, de toute l'information importante concernant la banque au plus vaste auditoire possible. Le comité de gouvernance reçoit périodiquement cette politique et reçoit chaque année un rapport de la direction, y compris des membres du comité de communication de l'information, portant sur la politique, la structure et le fonctionnement des contrôles et procédures de communication connexes et de tout problème de communication de l'information pouvant être survenu au cours de la dernière année.

En outre, le conseil ou les comités appropriés examinent et/ou approuvent les documents d'information clés, comme le rapport annuel et les états financiers annuels et trimestriels, le rapport annuel, la notice annuelle et la circulaire de procuration de la direction de la banque.

Mesures pour la réception des commentaires et observations des parties prenantes

Les actionnaires peuvent transmettre leurs commentaires à la banque par différents moyens, notamment par courrier électronique, par téléphone et par la poste et dans le cadre d'événements comme l'assemblée annuelle des actionnaires. Le chef des finances, le chef des Relations avec les investisseurs et les autres dirigeants rencontrent régulièrement les analystes en placement et les investisseurs institutionnels au Canada et à l'échelle internationale. La banque reçoit aussi des commentaires dans le cadre de rencontres avec des actionnaires, y compris les actionnaires qui s'intéressent à la démarche en matière de rémunération de la haute direction, à la gouvernance, au positionnement stratégique à long terme et à la responsabilité

d'entreprise de la banque relativement à des questions de durabilité. En 2024, les administrateurs ont tenu des rencontres avec des actionnaires institutionnels afin de recevoir les commentaires des investisseurs sur certaines questions, notamment la durabilité, la LCBA, la gouvernance et la rémunération, y compris 25 réunions tenues par le président du conseil et le président du comité des ressources humaines avec des actionnaires institutionnels. Le président du conseil et d'autres administrateurs ont tenu 23 réunions supplémentaires avec des investisseurs institutionnels afin de discuter des mesures de redressement liées à la LCBA au cours des deux derniers mois civils de 2024 et continuent à avoir des discussions à cet égard. Des précisions supplémentaires sur l'engagement du conseil en matière de durabilité, de gouvernance et autres questions sont données à la page 34 et dans le rapport sur la durabilité de TD. Comme il est indiqué à la rubrique « Planification stratégique et stratégie » à la page 122, la banque, dans le cadre de son engagement à recevoir les commentaires des actionnaires et à faire preuve de transparence, continuera de communiquer régulièrement avec les principaux actionnaires et les autres parties prenantes dans le cadre de rencontres individuelles et d'une journée des investisseurs qui aura lieu au cours du deuxième semestre de 2025.

Les actionnaires peuvent communiquer avec les Relations avec les actionnaires de TD à l'adresse tdshinfo@td.com. Les actionnaires, les autres parties prenantes et les membres des communautés autochtones peuvent également communiquer directement avec les administrateurs indépendants de la banque par l'intermédiaire du président du conseil (dont les coordonnées figurent à la page 161 de la présente circulaire ou à l'adresse www.td.com/francais/investisseurs/accueil/accueil/contact.jsp). En plus de tout rapport ponctuel, le comité de gouvernance reçoit de la direction un rapport annuel portant sur les réactions des actionnaires à la grandeur de l'entreprise, dans lequel l'accent est mis principalement sur les petits actionnaires.

La banque s'efforce d'avoir avec les actionnaires, les parties prenantes et les autres parties intéressées des communications proactives, franches et pertinentes. La banque reconnaît l'importance de la collaboration entre les administrateurs, les actionnaires et les parties prenantes à l'égard des questions de gouvernance sur des questions essentielles au mandat du conseil et respecte des lignes directrices internes à cette fin. Dans le cadre de cet engagement envers la participation des actionnaires et sous réserve de l'approbation et des directives du président du conseil, et de façon périodique, les administrateurs de la banque invitent certains actionnaires et certaines parties prenantes à l'égard des questions de gouvernance pour discuter de la démarche de la banque en matière de rémunération de la haute direction, de questions de durabilité, de positionnement stratégique à long terme et d'autres questions d'intérêt pour les actionnaires qui sont essentielles au mandat du conseil, et acceptent des invitations de ceux-ci à cette fin. De plus, les actionnaires ont l'occasion, une fois par année, de voter pour ou contre une résolution consultative portant sur la démarche de la banque en matière de la rémunération de la haute direction présentée aux rubriques « Rapport du comité des ressources humaines » et « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » dans la présente circulaire. Le conseil et son comité des ressources humaines tiendront compte des résultats de ce vote consultatif dans le cadre de l'examen des politiques, procédures et décisions en matière de rémunération. De plus, la direction et le comité de gouvernance étudient attentivement les propositions reçues par la banque ainsi que les commentaires des actionnaires et les communications provenant de groupes de gouvernance reconnus au Canada et permettent aux actionnaires de communiquer régulièrement avec eux. Le comité de gouvernance reçoit également des rapports sur les résultats de l'assemblée annuelle des actionnaires et examine les commentaires fournis par les actionnaires au sujet de leurs décisions de vote. Toutes ces suggestions et observations encadrent les considérations en matière de gouvernance.

Contrôles internes et systèmes d'information de gestion

Le conseil supervise et surveille l'intégrité et l'efficacité des contrôles internes et des systèmes d'information de gestion de la banque. Le conseil surveille également le respect des exigences applicables, notamment de nature juridique et en matière d'audit, de conformité, de réglementation, de comptabilité et de déclaration. Au moyen de ce processus, le conseil veille également à ce que les systèmes de présentation de l'information financière et de contrôle de l'information financière de la banque sont conçus et fonctionnent de façon appropriée. Le rapport de la direction sur les contrôles internes à l'égard de l'information financière et de l'information connexe figure sous la rubrique « Normes et méthodes comptables — Contrôles et procédures » du rapport de gestion 2024 de la banque.

La banque a adopté un programme pour soulever les préoccupations en matière de conduite et d'éthique qui met à la disposition des employés et des membres du public dans le monde entier des moyens de communication ouverts et efficaces permettant de formuler des plaintes ou des préoccupations concernant des questions en matière de comptabilité, de contrôles comptables internes ou d'audit et d'autres questions de nature éthique, légale ou réglementaire. Ce programme comprend un canal de signalement anonyme et confidentiel, soit la ligne d'assistance en matière de conduite et d'éthique professionnelle TD, qui permet à toute personne dans le monde entier de faire part de ses préoccupations à TD. Le comité d'audit exerce une

surveillance des signalements concernant des questions en matière de comptabilité, de contrôles comptables internes ou d'audit liés à la comptabilité, aux contrôles comptables internes et à l'audit alors que le comité de gouvernance exerce une surveillance des signalements concernant d'autres questions d'ordre éthique, juridique ou réglementaire aux termes de la politique de signalement des préoccupations en matière de conduite et d'éthique de TD. Le programme et la ligne d'assistance en matière de conduite et d'éthique professionnelle de TD sont plus amplement décrits sur le site Web de la banque au <https://www.td.com/cal/fr/la-propos-de-la-td/profil-de-la-societe/ligne-d-assistance-en-matiere-de-conduite-et-d-ethique-professio>.

DESCRIPTIONS DE POSTES

Le comité de gouvernance revoit chaque année la description de poste pour les administrateurs, la description du poste de président du conseil d'administration et le mandat des présidents de comités approuvés par le conseil, et recommande des modifications au conseil, s'il y a lieu. Ces documents peuvent être consultés au www.td.com/francais/gouvernance/charters.jsp. En outre, le comité des ressources humaines examine et approuve une fois par année la description du poste de président du groupe et chef de la direction et il examine les mandats applicables de toutes les personnes occupant des fonctions de haute direction (dont le rang correspond ou est équivalent à celui de premier vice-président à la direction ou est plus élevé et à d'autres postes clés, selon le cas, de temps à autre).

ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE

Orientation

Le comité de gouvernance supervise l'élaboration et contrôle l'efficacité d'un programme d'orientation pour les nouveaux administrateurs.

Le programme d'orientation pour les administrateurs de la banque comporte plusieurs volets. Dans le cadre du programme, chaque nouvel administrateur :

1. reçoit une trousse d'orientation élaborée en fonction de ses antécédents, de son expérience et de ses responsabilités prévues au sein des comités dont il sera membre. Les documents de référence comprennent notamment : les principales politiques et lignes directrices en matière de gouvernance de la banque; de l'information relative au processus d'évaluation du conseil et des administrateurs; les chartes du conseil et des comités; les procès-verbaux du conseil et des comités pertinents de l'année précédente; ainsi que des documents portant sur les activités et les stratégies;
2. participe à des séances d'information complètes où le chef de la direction et/ou les autres membres de l'équipe de direction présentent de l'information sur la gestion de la banque, ses fonctions commerciales et de contrôle, son orientation stratégique, sa gestion des capitaux et des liquidités, ses finances, son audit interne, sa gestion des ressources humaines, sa technologie de l'information, les questions de commercialisation/activités numériques, les questions de durabilité, le cadre législatif et de conformité, la gouvernance, les responsabilités des administrateurs et les autres principales questions ainsi que sur les principaux risques auxquels elle est exposée et répondent aux questions à cet égard;
3. participe à des visites des lieux (p. ex., le siège social de TD Bank US Holding Company, les succursales, les centres d'exploitation et les parquets);
4. rencontre le chef de la direction, le président du conseil ainsi que le président de chacun des comités auxquels ils siègeront; et
5. pendant la première année, est jumelé à un autre administrateur qui agira à titre de mentor et qui répondra à ses questions et lui fournira de l'information contextuelle lui permettant de mieux comprendre les documents, les exposés et les processus de gouvernance du conseil.

Formation continue

Le comité de gouvernance fait office de centre de ressources pour la formation continue des administrateurs quant à leurs fonctions et responsabilités.

On s'attend de tous les administrateurs qu'ils approfondissent de façon continue leur connaissance de l'entreprise de la banque, des tendances importantes de l'entreprise et du secteur et du cadre réglementaire au sein duquel la banque et ses filiales évoluent. Dans le cadre du programme de formation de la banque, les administrateurs assistent à des séances portant sur des sujets applicables à leur rôle au sein du conseil ou de ses comités ou visant à accroître leurs connaissances du secteur d'activité de la banque et d'autres domaines pertinents pour l'entreprise et les affaires de la banque. Les administrateurs sont également encouragés à assister à des séances externes sur ces sujets. Outre la formation générale, une formation spécialisée est

offerte aux comités qui le jugent nécessaire ou souhaitable. Les exposés de formation sont faits par la direction et dans certains cas par des spécialistes externes.

Les administrateurs sont sondés sur des sujets précis, les tendances émergentes ou les meilleures pratiques utiles pour le conseil général ou pour un comité en particulier et qu'ils souhaiteraient approfondir. On s'attend à ce que tous les administrateurs indépendants participent à une formation continue suffisante pour bien s'acquitter de leurs fonctions.

Le programme de formation continue des administrateurs offert par la banque comprend également :

- des séances approfondies périodiques portant sur divers sujets relatifs aux affaires, à l'économie, à l'entreprise et à la réglementation, comprenant de l'information sur le secteur, la concurrence, les tendances ainsi que les risques et les occasions d'affaires;
- des séances d'orientation facultatives pour les administrateurs qui en sont à la deuxième année de leur mandat afin de revoir les sujets d'intérêt;
- un accès complet aux membres de la direction pour qu'ils puissent se tenir informés et bien au fait des activités de la banque et à quelque autre fin susceptible de les aider dans l'exercice de leurs responsabilités;
- des séances d'échange informel entre le conseil et les dirigeants permettant aux administrateurs de connaître d'autres membres de l'équipe de haute direction et la prochaine génération de dirigeants de la banque;
- l'inscription à des événements et l'accès à des publications pour permettre aux administrateurs de parfaire leurs connaissances quant aux responsabilités des administrateurs et aux tendances actuelles en matière de gouvernance;
- des exposés et des rapports périodiques résumant les faits nouveaux importants relatifs à la réglementation et aux marchés;
- l'occasion de visiter divers sites d'exploitation;
- des intervenants extérieurs sur des sujets d'actualité pertinents pour la banque;
- l'accès à des documents d'apprentissage et de développement régulièrement mis à jour sur le portail du conseil en fonction de cinq domaines d'intérêt : économie et concurrence; stratégie et modèle d'entreprise; technologie et innovation; questions juridiques et de réglementation; et risques; et
- le remboursement des frais engagés par les administrateurs pour prendre part à des séances de formation à l'extérieur, le cas échéant, auxquelles ils sont encouragés à participer.

Dans le cadre du renouvellement de la gouvernance de la banque, les pratiques en matière de formation des administrateurs ont été mises à jour afin d'offrir aux administrateurs un meilleur soutien dans leur rôle de surveillance.

Date	Séance de formation	Participation
T1	<p>Stratégie en matière de culture et de leadership — perfectionnement des dirigeants et gestion du risque lié aux compétences</p> <p>Mise à jour de la stratégie en matière d'enjeux d'ordre environnemental, social et de gouvernance (ESG)</p> <p>Séance de formation de l'International Sustainability Standards Board (ISSB) sur la présentation de l'information financière sur les enjeux ESG</p> <p>Mise à jour sur le climat : Incidences des émissions financées et progrès dans l'atteinte des cibles</p> <p>Mise à jour de la stratégie en matière de durabilité</p> <p>Amélioration du programme de mise en application de la lutte contre le blanchiment d'argent (LCBA)</p> <p>Analyse comparative des cadres et politiques de répartition des capitaux</p> <p>Formation approfondie sur les liquidités, les taux d'intérêt et les pratiques d'adéquation des fonds propres</p>	<p>Conseil</p> <p>Conseil</p> <p>Comité d'audit</p> <p>Comité de gouvernance</p> <p>Comité de gouvernance</p> <p>Comité d'audit</p> <p>Comité du risque</p> <p>Comité du risque</p>
T2	<p>Mise à jour sur le contexte cybernétique, les attentes des autorités de réglementation et la démarche de TD en matière de résilience de l'exploitation</p> <p>Points de vue et commentaires sur la présentation de l'information portant sur des questions d'ordre juridique et réglementaire</p> <p>Survol des exigences de fonds propres réglementaires</p> <p>Points de vue de l'Agence de la consommation en matière financière du Canada</p> <p>Mise à jour sur la technologie et la cybersécurité sous l'angle des trois lignes de défense</p> <p>LCBA — examen du programme de redressement et des mesures de réduction des risques</p> <p>Tendances en matière de gestion des données, de gouvernance, de mesures des risques et de réglementation</p> <p>Cibles liées à la durabilité, y compris les cibles liés au cadre social</p> <p>Mise à jour sur la surveillance et le suivi des risques liés aux personnes, y compris les mesures et les rapports</p>	<p>Conseil</p> <p>Comité d'audit</p> <p>Comité d'audit</p> <p>Comité d'audit / comité de gouvernance</p> <p>Comité d'audit / comité du risque</p> <p>Comité d'audit / comité du risque</p> <p>Comité d'audit / comité du risque</p> <p>Comité de gouvernance</p> <p>CRH et comité du risque</p>
T3	<p>Points de vue externes sur le contexte énergétique et examens des politiques connexes</p> <p>Intelligence artificielle générative / mis à jour des données et des analyses</p> <p>Points de vue du Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada</p> <p>Cadre social — logement abordable</p> <p>Stratégie en matière de culture et de leadership</p> <p>Perfectionnement de l'équipe de haute direction et relève du chef de la direction</p>	<p>Conseil</p> <p>Comité du risque</p> <p>Comité d'audit</p> <p>Comité de gouvernance</p> <p>CRH</p> <p>CRH</p>
T4	<p>Formation sur la cybersécurité</p> <p>Formation sur la conformité en matière de lutte contre le blanchiment d'argent</p> <p>Progrès en matière d'analyse des données et d'intelligence artificielle, et présentation du laboratoire de l'incidence sur la clientèle de TD</p> <p>Mise à jour sur le redressement de l'entreprise, amélioration de la gestion des risques et des contrôles et progrès au niveau du redressement de la LCBA au niveau mondial</p> <p>Points de vue et commentaires externes sur l'essor du crédit privé et de son incidence sur le secteur des services financiers</p> <p>Points de vue et commentaires externes sur les nouveaux thèmes d'audit d'Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. (EY)</p> <p>Visite des lieux d'EY : transformation financière et utilisation de l'innovation et de la technologie dans le cadre des audits d'EY</p> <p>Comptabilité d'assurance : survol de l'entreprise TD Assurance et présentation d'IFRS 17 — Contrats d'assurance</p>	<p>Conseil</p> <p>Conseil</p> <p>Conseil</p> <p>Conseil</p> <p>Comité du risque et conseil</p> <p>Comité d'audit</p> <p>Comité d'audit</p> <p>Comité d'audit</p>

CONDUITE DES AFFAIRES ET COMPORTEMENT ÉTHIQUE

En tant qu'entreprise consciente de ses responsabilités sociales, la banque s'est engagée à mener ses affaires selon les normes les plus élevées en matière de déontologie, d'intégrité, d'honnêteté, d'équité et de professionnalisme.

Bien que l'atteinte des objectifs d'affaires soit primordiale pour assurer le succès de la banque, la façon dont la banque s'y prend pour les atteindre est tout aussi importante. Le conseil estime que le succès de la banque repose sur une culture d'intégrité fondée sur le « ton au niveau de la haute direction ». Comme il est indiqué dans sa charte, le conseil compte sur la haute direction pour mettre en œuvre et faire respecter les politiques approuvées par le conseil, donner le ton en ce qui concerne l'intégrité et la culture, le statut, les mesures incitatives et la gestion des compétences ainsi que pour communiquer et renforcer la culture de conformité à l'échelle de la banque, et la tient responsable à cet égard. Le conseil s'attend au plus haut niveau d'intégrité personnelle et professionnelle de la part du chef de la direction, des autres hauts dirigeants de la banque et de l'ensemble des employés.

Le conseil et ses comités exercent une surveillance de la culture d'intégrité, ou le « ton donné par la direction », établie par le chef de la direction et la haute direction et adoptée et renforcée à la grandeur de la banque, y compris la conformité avec les politiques et procédures en matière de déontologie personnelle, de conduite professionnelle et de conduite commerciale. Ces politiques et procédures comprennent le Code de conduite et d'éthique professionnelle (le « Code »), le cadre de mise en œuvre de la culture de TD, la politique de gestion du risque lié à la conduite et la Politique de lutte contre le trafic d'influence et la corruption. Le comité de gouvernance reçoit de la direction des rapports réguliers analysant les diverses politiques et structures de gouvernance qui soutiennent cette importante fonction de surveillance.

TD s'est engagée à promouvoir une solide culture d'intégrité et de conformité dans toute l'organisation. À cette fin, la banque a pris des mesures initiales conformes aux principes de responsabilité inscrits dans le cadre de mise en œuvre de la culture de la banque, notamment en assumant l'entière responsabilité des défaillances de son programme de LCBA aux États-Unis, en nommant de nouveaux dirigeants dans l'ensemble de ses activités aux États-Unis, en remaniant l'équipe chargée de la LCBA aux États-Unis et en tenant les membres de cette équipe responsables, notamment en procédant à des licenciements et à des rajustements de leur rémunération.

Le comité de gouvernance se tient au fait des dernières exigences, des tendances émergentes à l'échelle internationale et des notes d'orientation réglementaires en matière de gouvernance et informe au besoin le conseil des nouveaux développements en matière de gouvernance. Le comité de gouvernance supervise également le statut et l'efficacité du programme de gestion du risque lié à la conduite de la banque, et il reçoit notamment des rapports sur les tendances éventuelles en matière de risque lié à la conduite et fournit des mises à jour régulières au conseil.

Code de conduite et d'éthique professionnelle

Le Code s'applique à tous les aspects de l'entreprise, qu'il s'agisse des décisions importantes prises par le conseil ou des opérations commerciales quotidiennes. Le Code a été déposé auprès des autorités de réglementation en valeurs mobilières à l'adresse www.sedarplus.ca, à l'adresse www.sec.gov et peut également être consulté par les actionnaires au www.td.com/francais/governance/other_policies.jsp ou en communiquant avec les Relations avec les actionnaires de TD dont les coordonnées sont indiquées à la page 161 de la présente circulaire.

Le Code définit les normes qui gouvernent la manière dont les administrateurs et les employés interagissent ensemble et avec les actionnaires, les clients, les gouvernements, les organismes de réglementation, les fournisseurs, les concurrents, les médias et le public en général. Dans le respect de ces normes, la banque s'attend à ce que tous les administrateurs, dirigeants et employés fassent preuve de jugement et soient tenus de rendre compte de leurs actes. Tous les administrateurs et les employés sont tenus chaque année de passer en revue le Code, de suivre une formation portant sur le contenu du Code et d'attester qu'ils y adhèrent en tout temps.

Chaque année, le comité de gouvernance revoit le Code et est chargé de surveiller si le Code est respecté, notamment approuver, s'il y a lieu, quelque dérogation au Code accordée à un administrateur ou à un membre de la haute direction de la banque. Au cours de l'exercice 2024, aucune pareille dérogation n'a été demandée ni accordée. La conformité avec le Code fait l'objet d'une surveillance de la part de la direction et les préoccupations importantes découlant du Code sont transmises au comité de gouvernance par le service des ressources humaines ou par l'équipe chargée de la gestion du risque lié à la conduite d'entreprise. Le chef des ressources humaines remet au comité de gouvernance un rapport annuel portant sur le processus d'attestation confirmant la réalisation des activités de formation et d'attestation liées aux Code. Les employés et les administrateurs sont tenus de signaler tout manquement présumé au Code sans délai à TD et le Code

présente diverses voies de communication internes sous la rubrique « Signalement des infractions ». Chaque année, le comité des ressources humaines reçoit un rapport sur l'incidence des événements liés au risque et au contrôle, y compris les manquements au Code, sur la rémunération individuelle et le maintien de l'emploi des dirigeants. Les employés qui pourraient ne pas être à l'aise à l'idée d'utiliser ces voies de communication internes peuvent signaler les possibles manquements de façon anonyme au moyen de la ligne d'assistance en matière de conduite et d'éthique professionnelle de TD comme il est décrit ci-dessus sous la rubrique « Contrôles internes et systèmes d'information de gestion » de la présente annexe A. Le comité d'audit veille à ce que les questions ou les plaintes portant sur des points discutables en matière de comptabilité, de contrôle comptable interne ou d'audit soient résolus de manière satisfaisante.

Politique en matière d'opérations d'initiés

Des mesures de protection efficaces sont en place afin d'exercer une surveillance des activités de négociation personnelles des dirigeants et autres cadres et employés occupant des postes clés en ce qui a trait aux opérations d'initiés. Cette surveillance est faite par des responsables formés et expérimentés sur le plan de la conformité qui ont accès aux registres des comptes d'opérations de la banque dans lesquels ces personnes détiennent des titres. Tous les dirigeants et employés visés par les politiques en matière d'opérations d'initiés de la banque sont tenus de déclarer à la banque les comptes d'opérations et de veiller à ce que tous ces comptes soient gérés à l'interne ou par une institution financière approuvée. De plus, les dirigeants et employés visés (notamment les membres de la haute direction visés indiqués dans le « Tableau sommaire de la rémunération » à la rubrique « Performance et rémunération en 2024 » de la présente circulaire) doivent faire approuver au préalable par le service de la conformité de la banque toute opération sur des titres et sont assujettis à des périodes d'interdiction d'opérations. Conformément à la législation, les initiés assujettis doivent déposer des déclarations d'initiés par Internet sur le Système électronique de déclaration des initiés (SEDI).

Conflits d'intérêts des administrateurs

Les administrateurs ne sont pas éligibles si un conflit d'intérêts potentiel ou réel risque de nuire à l'exercice de leurs fonctions à titre d'administrateur. En plus de l'obligation de remplir les questionnaires annuels pour établir leur indépendance (comme il est indiqué ci-dessus), les administrateurs ont l'obligation permanente de donner à la banque des renseignements complets sur les entités dans lesquelles ils détiennent une participation importante, de sorte que tout conflit d'intérêts éventuel puisse être repéré. En règle générale, il incombe à chaque administrateur de signaler tout conflit d'intérêts qui existe ou qui pourrait exister entre lui et la banque au comité de gouvernance et à donner au comité les renseignements supplémentaires qu'il peut demander. Le comité établira la meilleure marche à suivre à l'égard de cet administrateur. Lorsqu'un administrateur est en conflit d'intérêts réel ou éventuel, mais que ce conflit n'est pas insoluble (l'administrateur pouvant, par exemple, s'abstenir de participer à certaines délibérations du conseil), l'administrateur reste éligible au conseil. Le comité de gouvernance et l'administrateur applicable suivent toutefois de près l'évolution du conflit. Si un conflit devient incompatible avec les fonctions d'un administrateur, l'administrateur doit remettre sa démission.

COMPOSITION DU CONSEIL ET NOMINATION DES ADMINISTRATEURS ET RENOUVELLEMENT DU CONSEIL

Taille du conseil

Lorsqu'il examine la question de sa taille, le conseil doit établir un équilibre entre les objectifs opposés de maintenir sa taille à un nombre qui permet des délibérations efficaces et assurer en même temps une représentation adéquate afin de répondre aux besoins en matière de compétence et de diversité du conseil et des comités dans le contexte des activités de la banque et de son cadre d'exploitation.

Le conseil doit se composer d'au moins sept administrateurs au vertu de la Loi sur les banques. La taille exacte du conseil est fixée par résolution des administrateurs avant chaque assemblée annuelle des actionnaires sur la recommandation du comité de gouvernance. Le conseil peut de temps à autre modifier sa taille entre les assemblées annuelles des actionnaires.

Méthode et processus

Le conseil s'efforce d'être constitué d'administrateurs ayant la bonne combinaison d'expérience, d'expertise et de perspectives diverses, pour lui permettre de s'acquitter de ses vastes responsabilités. Le conseil tente d'établir un équilibre entre le besoin de nouvelles perspectives et la vaste expérience nécessaire pour superviser une entreprise bancaire complexe et d'importance systémique mondiale.

La banque est d'avis que le conseil devrait être composé de personnes présentant un large éventail d'antécédents, d'expertise, d'expérience, d'âge, de perspectives et de mandats, entre autres caractéristiques, afin de permettre au conseil d'exercer ses responsabilités complexes et étendues et de maximiser l'efficacité de la surveillance et de la prise de décisions. À cet effet, le conseil établit un équilibre entre le besoin de nouvelles perspectives et compétences et le besoin de maintenir les connaissances institutionnelles et la continuité afin de superviser une entreprise bancaire multinationale complexe. Le comité de gouvernance recommande au conseil à des fins d'approbation les critères de la composition du conseil, évalue régulièrement les plans de renouvellement et de relève du conseil compte tenu de ces critères et veille à ce que les administrateurs de la banque, dans leur ensemble, possèdent les compétences pertinentes en ce qui a trait aux occasions s'offrant à la banque, aux risques auxquels elle est confrontée, à la culture de la banque et à son éthique ainsi qu'à sa stratégie à long terme. Le comité invite les autres administrateurs et la direction à lui faire des suggestions, et il retient fréquemment les services de conseillers indépendants pour l'aider à trouver des candidats compétents, y compris des personnes issues de milieux différents, comme le prévoit la politique en matière de diversité du conseil. Le président du comité de gouvernance préside le processus et le chef de la direction participe avec un certain nombre d'administrateurs au processus d'entrevue. En 2024, M. Chun, alors chef de l'exploitation, a également participé au processus. La banque tient une liste permanente de candidats potentiels à un poste d'administrateur, y compris des personnes issues de milieux différents, comme le prévoit la politique en matière de diversité du conseil. Le comité de gouvernance examine régulièrement les candidatures potentielles même si aucune vacance au conseil n'est prévue dans l'immédiat et peut retenir les services d'entreprises de recrutement pour trouver un éventail diversifié de candidats éventuels.

Le comité de gouvernance s'assure que les candidats éventuels comprennent bien le conseil et ses comités ainsi que l'apport attendu de chacun d'eux. Le comité de gouvernance évalue les caractéristiques personnelles, les compétences et l'expérience de chaque candidat par rapport à la grille de compétences des administrateurs décrite à la rubrique « Principaux secteurs de compétences/d'expérience » de la présente circulaire pour établir si ce candidat sera en mesure de faire un apport significatif aux travaux du conseil. Sur la recommandation du comité de gouvernance, le conseil recommande à chaque année les candidats à un poste d'administrateur aux actionnaires qui peuvent exercer leurs droits de vote séparément à l'égard de chaque nouveau candidat à un poste d'administrateur à l'assemblée annuelle des actionnaires. En 2024 et au début de 2025, sur la recommandation du comité de gouvernance, le conseil a choisi cinq nouveaux administrateurs qui possèdent de l'expertise en matière de services bancaires mondiaux, de gouvernance, de gestion des risques de conformité à la réglementation pour se joindre au conseil, en plus des dix administrateurs en fonction qui se présentent à la réélection. Quatre des cinq nouveaux candidats se présenteront à l'élection à l'assemblée et un cinquième nouvel administrateur devrait être nommé au conseil après l'assemblée. Les candidats qui se présentent à l'élection à l'assemblée nommés à la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire et la cinquième personne devant être nommée après l'assemblée et indiquée à la rubrique « Nomination prévue d'un futur administrateur » de la présente circulaire sont recommandés au conseil par le comité de gouvernance.

En plus des autres façons de trouver des candidats au conseil éventuels, la banque reçoit et examine de temps à autre des nominations non sollicitées. Ces nominations devraient être envoyées au président du comité de gouvernance à l'adresse donnée à la rubrique « Demandes de renseignements des actionnaires » dans la présente circulaire. Le président du comité de gouvernance fera part au comité de gouvernance de toute nomination non sollicitée qui devrait, selon lui, être examinée par le comité.

Capacités

Le conseil est composé d'administrateurs possédant un large éventail de capacités (p. ex. aptitudes, âge, formation, expérience et connaissances dans différents secteurs d'activités, géographiques et de points de vue) qui correspondent à la nature et à la portée des activités de la banque. Tous les administrateurs ont une grande expertise en matière de leadership de direction et de gouvernance.

Le comité de gouvernance recourt à la grille des compétences et expériences suivantes pour évaluer collectivement le profil de compétence et d'expérience des candidats aux postes d'administrateurs qu'il recommande au conseil en fonction de la stratégie, des occasions, du profil de risque et des activités globales de la banque, soit :

- leadership/planification stratégique dans une importante et complexe organisation
- services financiers
- gestion des risques
- gestion du capital humain/rémunération
- audit, comptabilité et finances
- marchés des capitaux/trésorerie
- questions d'ordre environnemental et de durabilité sociale
- affaires gouvernementales/publiques
- affaires juridiques/réglementaires/de conformité
- commercialisation/consommation/activités numériques/données
- cybersécurité/technologie et sécurité de l'information
- excellence de l'exploitation

Le comité de gouvernance revoit la grille à chaque année afin de veiller à ce qu'elle continue de représenter l'ensemble des capacités et de l'expérience les plus pertinentes dont le conseil a besoin pour s'acquitter de ses nombreuses responsabilités et mettre en œuvre la stratégie à long terme de la banque. À chaque année, les administrateurs autoévaluent leurs compétences et leur expérience par rapport à la liste des capacités qui précède dont le conseil a besoin pour s'acquitter de ses responsabilités. Pour la première fois cette année, la banque a amélioré l'information qu'elle divulgue en incluant les définitions des compétences et des expériences énoncées ci-dessus dans la grille de compétences que les administrateurs examinent lorsqu'ils choisissent leurs compétences. Il y a lieu de se reporter à la rubrique « Principaux secteurs de compétences / d'expérience » sous la rubrique « Candidats aux postes d'administrateurs » à compter de la page 28 de la présente circulaire pour de plus amples renseignements.

Le conseil a également recruté activement cinq nouveaux administrateurs qui possèdent de l'expertise en matière de services bancaires mondiaux, de gouvernance, de gestion des risques et de conformité à la réglementation pour se joindre au conseil en 2025 et renforcer ses capacités de surveillance. Au cours des trois exercices précédents, la banque a accueilli sept administrateurs indépendants possédant une expertise dans les domaines juridique, financier, des services bancaires et des marchés des capitaux, de la technologie et des données. Aux États-Unis, la banque a également ajouté de nouveaux administrateurs indépendants aux conseils de ses filiales afin de renforcer la surveillance des activités américaines qui apportent une expertise dans les domaines de la technologie et de la surveillance réglementaire.

Le conseil reconnaît les avantages concurrentiels d'un conseil diversifié et en tire pleinement partie puisque cette diversité apporte les compétences nécessaires pour soutenir le travail du conseil. Pour appuyer les lignes directrices en matière de gouvernance et les politiques connexes de la banque (y compris la politique en matière de diversité du conseil de la banque) en matière de représentation des femmes et d'autres groupes divers, le conseil a établi comme objectif non contraignant que les femmes et les hommes représentent chacun au moins 30 % à 40 % des administrateurs du conseil. Pour mettre en œuvre ces politiques et mesurer les progrès accomplis, le conseil entreprend un processus annuel d'auto-évaluation qui comprend une évaluation de la composition des membres du conseil, de leurs compétences, expériences et autres caractéristiques. Cette année, les femmes représentent 43 % (6 sur 14) de tous les candidats aux postes d'administrateurs. De plus, 57 % (8 sur 14) de tous les candidats aux postes d'administrateurs s'identifient volontairement comme une personne faisant partie d'une minorité visible, une personne autochtone, une personne de la communauté 2SLGBTQ+ ou une personne handicapée, ce qui comprend 43 % (6 sur 14) qui s'identifient comme une personne faisant partie d'une minorité visible ou une personne autochtone.

Les candidats aux postes d'administrateurs de la banque possèdent la bonne combinaison de compétences, d'expertise, de caractéristiques et d'expérience nécessaires pour superviser les stratégies et priorités de la banque, y compris sa transition vers la carboneutralité et ses fonctions de surveillance des risques.

Les compétences clés de chaque candidat à un poste d'administrateur sont énumérées dans les tableaux de la section « Candidats aux postes d'administrateurs » de la présente circulaire.

La banque aspire également à avoir une équipe de direction qui apporte un éventail de capacités, y compris l'objectif non contraignant d'atteindre une représentation des femmes de 45 % occupant des postes de vice-présidence et d'échelons supérieurs au Canada d'ici 2025. Lorsqu'elle procède à des nominations à des postes de haute direction, la banque prend en compte toutes les caractéristiques, compétences et expériences qui contribuent aux capacités du candidat. La banque consacre des ressources importantes à des initiatives de perfectionnement afin de soutenir le perfectionnement et l'avancement de tous ses employés. Au 31 octobre 2024, les femmes représentaient 42,7 % de tous les postes de vice-président et supérieurs au Canada et 38,5 % des membres de l'équipe de haute direction de la banque. Tous les membres de l'équipe de haute direction de la banque parlent anglais couramment et deux membres parlent français couramment. D'autres langues parlées par un ou plusieurs membres de l'équipe de haute direction de la banque comprennent le cantonais, l'hindi, le coréen, le russe et l'espagnol. La représentation combinée des Noirs, des Autochtones et des personnes issues des minorités à des postes de vice-président et des postes supérieurs au Canada s'établissait à 29,1 %. Toutes les décisions relatives aux compétences s'inscrivent dans les normes et les politiques de gestion des compétences de la banque, ce signifie que les décisions relatives au perfectionnement des compétences, aux promotions et aux nominations doivent être fondées sur les capacités et que les personnes les plus qualifiées doivent être recrutées pour chaque poste. Des renseignements supplémentaires sur les progrès de la banque vers une main-d'œuvre qui possède les compétences et l'expérience nécessaires pour mettre en œuvre sa stratégie seront inclus dans le rapport sur la durabilité 2024 de la banque qui devrait être publié en mars 2025.

Politique d'accès aux procurations

Conformément à la politique d'accès aux procurations de la banque, les actionnaires admissibles peuvent soumettre un ou plusieurs candidats à des postes d'administrateurs qui figureront dans la circulaire de procuration de la banque, le formulaire de procuration et le bulletin de vote pour l'assemblée annuelle des

actionnaires. Les principaux éléments de cette politique sont les suivants : a) le ou les actionnaires qui proposent un candidat doivent atteindre collectivement un seuil de propriété de 5 % des actions ordinaires de la banque; b) l'actionnaire qui propose un candidat, ou chaque membre du groupe, doit avoir détenu pendant au moins trois ans des actions ordinaires correspondant au seuil de propriété minimum et doit avoir les pleins droits de vote et économiques relativement aux actions; c) le groupe d'actionnaires qui propose un candidat ne peut comporter plus de 20 actionnaires, les fonds sous gestion commune comptant en général comme un actionnaire; et d) le nombre de candidats proposés dans le cadre de l'accès aux procurations dans la circulaire de procuration pour une assemblée des actionnaires ne peut être supérieur à 20 % de la taille du conseil.

La banque inclura le nom des personnes nommées par les actionnaires dans sa circulaire de procuration d'une manière qui énonce clairement les choix offerts aux actionnaires et la recommandation du conseil. Le nom des candidats dans le cadre de l'accès aux procurations figurera également dans le formulaire de procuration et le bulletin de vote de la banque, sur la même page où figure le nom des candidats recommandés par le conseil ou sur la page suivante, dans une partie distincte avec la recommandation du conseil. De plus, la banque inclura une déclaration d'au plus 500 mots du ou des actionnaires qui proposent un candidat dans la circulaire de procuration en appui à ce candidat. Une notice biographique au sujet des candidats dans le cadre de l'accès aux procurations doit aussi être incluse dans la circulaire de procuration.

Le seuil de propriété de 5 % des actions ordinaires de la banque qui figure dans la politique d'accès aux procurations de la banque correspond au seuil minimum actuellement autorisé par la Loi sur les banques. La banque réexaminera ce seuil de 5 % en vue de le ramener à 3 % si la Loi sur les banques est modifiée pour permettre ce seuil inférieur.

Évaluations

Le conseil évalue chaque année l'efficacité du conseil et de son président, de ses comités et de leur président, de chacun des administrateurs et du chef de la direction.

Le comité de gouvernance est chargé de mettre en place un processus d'évaluation efficace et il recourt à l'expertise d'un conseiller indépendant pour l'aider à élaborer des sondages permettant d'obtenir une rétroaction et promouvoir le processus d'examen et de consultation. Le processus de rétroaction du conseil se veut constructif et vise à aider le comité de gouvernance à déterminer si les meilleurs programmes sont en place pour permettre d'améliorer de façon continue le travail et l'efficacité des administrateurs. Pour donner un aperçu global, dans le cas de l'évaluation du conseil, le président du conseil et le chef de la direction ainsi que les membres de la haute direction sont priés de participer à un processus de rétroaction. Le tableau qui suit détaille le processus de rétroaction.

Évaluations annuelles	Participants	Processus
Examen des questions du sondage	Comité de gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> Les membres du comité de gouvernance examinent les questions proposées dans le cadre du sondage afin de s'assurer que celui-ci demeure pertinent et aborde des questions importantes devant être supervisées par le conseil.
Rétroaction du conseil	Tous les administrateurs et certains dirigeants	<ul style="list-style-type: none"> Les participants remplissent un sondage de rétroaction détaillé sur l'efficacité et le rendement du conseil. Des commentaires sont demandés sur diverses questions, notamment, ce que le conseil devrait faire autrement, quelles devraient être les priorités du conseil pour l'année à venir et l'efficacité générale des communications entre le conseil et la haute direction. Les réponses sont transmises à un conseiller indépendant de manière confidentielle. Le conseiller compile les résultats et les examine avec le président du conseil afin de cerner les thèmes principaux et les mesures à prendre. Le président du conseil engage une discussion avec le comité de gouvernance afin d'examiner le rapport de rétroaction établi par le conseiller indépendant et de proposer les priorités du conseil pour l'année à venir visant à mettre en œuvre les possibilités d'amélioration issues des résultats du sondage. Le président du conseil engage ensuite une discussion avec le conseil sur les résultats et les priorités du conseil proposées pour l'année à venir, notamment si des changements visant la structure ou la composition du conseil ou de ses comités seraient pertinents. Ces priorités du conseil pour l'année à venir sont ensuite approuvées par le conseil.

Évaluations annuelles	Participants	Processus
Rétroaction de chaque administrateur	Tous les administrateurs	<ul style="list-style-type: none"> Le président du conseil rencontre chacun des administrateurs pour une discussion. Le président du conseil rencontre d'abord chaque administrateur pour obtenir ses commentaires sur son auto-évaluation et sur le rendement et les points à améliorer du conseil, de ses comités ou des autres administrateurs. Le président du conseil rencontre par la suite chaque administrateur pour lui transmettre ses commentaires.
Rétroaction des comités et des présidents de comité	Tous les membres des comités et certains dirigeants	<ul style="list-style-type: none"> Les participants remplissent une évaluation sur l'efficacité et le rendement des comités auxquels ils siègent et des présidents de ces comités. Les réponses sont transmises au conseiller indépendant de manière confidentielle. Le conseiller compile les résultats et les examine avec le président de chaque comité. Chaque comité tient une séance d'auto-évaluation de l'efficacité afin d'échanger des idées puis fixe des objectifs en vue de mettre en œuvre les possibilités d'amélioration issues de l'autoévaluation et examine ensuite les résultats et objectifs approuvés par le comité avec le conseil. Les hauts dirigeants désignés pour chaque comité sont invités à participer à une partie de la séance.
Rétroaction du président du conseil	Tous les administrateurs et certains dirigeants	<ul style="list-style-type: none"> Dans le cadre du sondage de rétroaction détaillé sur le conseil, les participants sont priés d'évaluer et de commenter le rendement du président du conseil. Les réponses sont transmises au conseiller indépendant de manière confidentielle. Le conseiller compile les résultats et les examine avec le président du comité des ressources humaines afin de cerner les thèmes principaux et les objectifs éventuels pour l'année à venir. Le président du comité des ressources humaines dirige une discussion à huis clos avec le conseil (en l'absence du président du conseil), rencontre à ce sujet le président du conseil et définit des objectifs pour l'année à venir. Ces objectifs sont examinés et recommandés par le comité de gouvernance et approuvés par le conseil.
Rétroaction du chef de la direction	Tous les administrateurs et certains dirigeants	<ul style="list-style-type: none"> Dans le cadre du sondage de rétroaction annuel détaillé du conseil, les participants sont priés d'évaluer et de commenter le rendement du chef de la direction. Pour faciliter cette évaluation, tous les administrateurs reçoivent un exemplaire de l'auto-évaluation du rendement du chef de la direction par rapport aux objectifs d'entreprise dont ont convenu le chef de la direction et le conseil au début de l'année. Les réponses sont transmises au conseiller indépendant de manière confidentielle. Le conseiller compile les résultats et les examine avec le président du conseil et le président du comité des ressources humaines afin de cerner les thèmes principaux et les objectifs éventuels pour l'année à venir. Le président du conseil, avec le président du comité des ressources humaines, dirige une discussion à huis clos sur les résultats avec le CRH et ensuite avec le conseil (sans le chef de la direction) et rencontre le chef de la direction à ce sujet. Les buts et objectifs d'entreprise du chef de la direction, notamment les indicateurs de performance et principales étapes pertinentes pour la rémunération du chef de la direction, sont examinés et recommandés par le comité des ressources humaines et approuvés par le conseil.

Tout au long de l'année, le comité de gouvernance supervise la mise en œuvre des plans d'action relatifs aux priorités du conseil et chaque comité supervise ses propres activités afin de mettre en œuvre les occasions qu'il a cernées grâce à l'évaluation. Le comité de gouvernance supervise également la mise en œuvre des plans d'action par le président du conseil et les comités du conseil compte tenu de leurs objectifs respectifs. Les observations recueillies dans le cadre du processus de rétroaction du conseil sont aussi prises en compte lors de l'examen des candidatures à recommander à l'élection à l'assemblée annuelle des actionnaires.

Le comité de gouvernance repère les points communs de chacun des comités et supervise l'amélioration continue des processus du conseil et des comités relativement à la gestion des ordres du jour, aux exposés et aux occasions de formation permanente.

Politique relative au nombre de mandats limité

La politique relative au nombre de mandats limité du conseil, combiné aux évaluations de l'indépendance des administrateurs et au processus d'évaluation du conseil aident le conseil à trouver des administrateurs efficaces et indépendants à proposer à l'élection ou à nommer et à mettre en œuvre une planification de la relève qui équilibre l'objectif d'apporter de nouvelles perspectives et une diversité de capacités au conseil avec un degré approprié de continuité et une occasion adéquate pour la transition des rôles et responsabilités du conseil. Avec prise d'effet en janvier 2025, le conseil a modifié sa politique relative au nombre de mandats limité de dix ans existante en réduisant la possibilité de prolongation discrétionnaire de cinq à deux ans, laquelle prolongation ne peut être accordé que s'il est conclu que cela est dans l'intérêt véritable de la banque.

Par le passé, les lignes directrices en matière de gouvernance de la banque prévoyaient que les administrateurs pouvaient siéger au conseil pendant une période maximale de 10 ans à condition qu'ils obtiennent de bonnes évaluations de rendement annuelles et qu'ils soient réélus chaque année par les actionnaires et sous réserve que le conseil puisse approuver une prolongation du mandat d'une durée maximale de cinq ans ou renoncer à la limite relative à la durée, laquelle prolongation ou renonciation n'ayant été exercée que si elle était jugée dans l'intérêt véritable de la banque. Cette politique relative aux limites du mandat était et est conforme aux normes et pratiques du secteur, y compris celles des sociétés comparables de la banque.

Dans le cadre de l'examen spécial et approfondi de la gouvernance de la banque entrepris en 2024 et de son engagement à améliorer continuellement ses pratiques en matière de gouvernance, la banque a décidé de modifier ses lignes directrices en matière de gouvernance afin de réduire la durée de la prolongation éventuelle de cinq ans à deux ans. Aux termes des lignes directrices en matière de gouvernance modifiées en vigueur en janvier 2025, les administrateurs peuvent siéger au conseil pendant une période maximale de 10 ans à condition qu'ils obtiennent de bonnes évaluations de rendement annuelles et qu'ils soient réélus chaque année par les actionnaires et sous réserve que le conseil puisse approuver une prolongation du mandat d'une durée maximale de deux ans, laquelle prolongation n'est accordée que si elle est jugée dans l'intérêt véritable de la banque et recommandée par le comité de gouvernance. Le conseil peut également, sur la recommandation du comité de gouvernance, renoncer aux limites relatives au nombre de mandats pour les administrateurs, le président du conseil et les présidents de comités s'il est dans l'intérêt véritable de la banque de le faire. En outre, le président du conseil peut siéger au conseil pendant un mandat d'une durée de cinq ans après sa nomination initiale à titre de président du conseil, peu importe le nombre d'années pendant lesquelles il a été administrateur.

La politique relative au nombre de mandats limité révisée constitue une avancée par rapport aux normes et pratiques du secteur, y compris celles des sociétés comparables de la banque.

Conformément à la Loi sur les banques, le chef de la direction de la banque est tenu de siéger au conseil tant qu'il exerce cette fonction.

Autres considérations

Tous les administrateurs sont censés respecter des normes éthiques et fiduciaires élevées, avoir un jugement sûr, posséder des connaissances et une rigueur et être prêts à s'attaquer aux défis auxquels la banque fait face et s'engager envers le conseil et la banque.

La composition du conseil doit être conforme aux exigences de résidence et d'appartenance au même groupe et tous les administrateurs doivent avoir les compétences requises pour les administrateurs énoncées dans la Description du poste d'administrateur (dont on peut obtenir copie au www.td.com/francais/gouvernance/charters.jsp). Les administrateurs non membres de la direction sont censés respecter les normes d'indépendance par rapport à la direction établies aux termes de la politique d'indépendance des administrateurs.

Le comité de gouvernance évalue également la capacité de chaque candidat à faire une contribution au conseil, y compris s'il peut consacrer suffisamment de temps et de ressources à ses responsabilités en tant que membre du conseil d'administration. Les administrateurs doivent s'engager à assister aux réunions du conseil et des comités, à s'y préparer convenablement et à y participer pleinement. Si un administrateur assiste à moins de 75 % des réunions du conseil et de chaque comité auquel il siège au cours de l'exercice, le comité de gouvernance examinera la situation et prendra des mesures en collaboration avec l'administrateur concerné afin d'améliorer l'assiduité de ce dernier. L'assiduité est également prise en compte dans le processus de sélection.

Planification de la relève du conseil

Le conseil et le comité de gouvernance élaborent et examinent les processus de planification de la relève et de recrutement des administrateurs du conseil pour orienter la stratégie à long terme et les activités commerciales courantes de la banque, y compris l'examen annuel de la composition du conseil par rapport à la grille de compétences des administrateurs décrite à la rubrique « Principaux secteurs de compétences/d'expérience » de la présente circulaire applicable aux candidats éventuels à la nomination au conseil et aux administrateurs en fonction. Le comité de gouvernance dirige la mise en œuvre de ces processus.

Dans le cadre de son projet d'examen, d'évaluation et de renouvellement de la gouvernance en 2024, le conseil a décidé de poursuivre le renouvellement du conseil et a activement recruté cinq nouveaux administrateurs pour se joindre au conseil en 2025 avec de l'expertise dans les domaines des services bancaires mondiaux, de la gouvernance, de la gestion des risques et de la conformité à la réglementation, en plus des dix administrateurs en fonction qui se présentent à l'élection. Les candidats proposés aux postes d'administrateurs par la banque représentent un large éventail d'âge, de 47 à 69 ans. Les candidats aux postes d'administrateurs de cette année ont siégé de zéro à environ 11 ans, 11 membres du conseil (79 %) étant en poste depuis moins de trois ans et la durée moyenne d'un mandat au conseil étant d'environ 2,2 ans.

Élection des administrateurs et politique en matière de majorité

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

GOVERNANCE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Rémunération des administrateurs

Le comité de gouvernance passe en revue la rémunération des administrateurs et veille à ce qu'elle soit appropriée au sein du marché et à ce qu'elle concilie les intérêts des administrateurs et des actionnaires. Le conseil établit le montant et le mode de la rémunération des administrateurs en fonction des recommandations formulées par le comité de gouvernance. De plus amples renseignements sont donnés sur la rémunération des administrateurs à la rubrique « Rémunération des administrateurs » dans la présente circulaire.

Rémunération de la direction

La stratégie de la banque en ce qui a trait à la rémunération de la direction vise à intéresser, maintenir en fonction et motiver des dirigeants très performants dans le but de créer une valeur durable à long terme. Le conseil et son CRH supervisent le programme de rémunération des dirigeants comme il est plus amplement décrits à la rubrique « Démarche en matière de rémunération de la haute direction » de la présente circulaire.

Le comité des ressources humaines, suivant les conseils de son conseiller indépendant du comité, Hugessen, examine et approuve, ou recommande au conseil d'approuver, le salaire, l'intéressement annuel en espèces et les attributions aux termes de la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres de certains hauts dirigeants. Ces dirigeants sont, notamment, les membres de la haute direction visés qui figurent dans le tableau sommaire de la rémunération de la rubrique « Performance et rémunération en 2024 » dans la présente circulaire, les autres membres de l'équipe de haute direction, les chefs des fonctions de contrôle et les 50 employés les mieux rémunérés à la grandeur de la banque. Le comité des ressources humaines

approuve aussi le total des attributions aux termes de la rémunération prévue par tous les plans de rémunération et fondée sur des titres de capitaux propres des dirigeants, et il assume la responsabilité de la supervision de la rémunération pour tous les plans de rémunération des employés importants. Le comité des ressources humaines examine également l'information financière relative à la rémunération des membres de la haute direction qui figure dans la présente circulaire avant que le conseil ne l'approuve. La banque a adopté certaines politiques et certains procédés qui sont en accord avec les meilleures pratiques de sorte que le risque soit correctement pris en considération dans les plans de rémunération notamment :

- à la fin de l'exercice, le chef de la gestion des risques présente au comité du risque et au comité des ressources humaines un tableau de pointage de l'appétit pour le risque à la grandeur de l'entreprise visant à permettre un examen pertinent du risque au moment d'établir la rémunération devant être versée et à déterminer si des rajustements devraient être apportés à la rémunération différée qui arrive à échéance;
- tous les changements importants apportés à la structure des principaux plans de rémunération doivent être examinés et approuvés par un comité d'examen et par la suite par le chef de la gestion des risques pour confirmer que la structure en question n'incite pas à la prise de risques qui sont supérieurs à ceux que la banque peut tolérer;
- tous les dirigeants de la banque ainsi que tous les employés de Valeurs Mobilières TD sont évalués en ce qui a trait à leur comportement en matière de gouvernance, de contrôle et de gestion des risques dans le cadre du processus d'évaluation annuel du rendement. Les résultats provenant de cette évaluation sont pris en considération lorsque les décisions de fin d'exercice sont prises en matière de rémunération et de rendement;
- le comité des ressources humaines a le pouvoir de réduire les attributions incitatives annuelles (y compris les intéressements en espèces et fondés sur des titres de capitaux propres) à zéro en vertu de tous les plans visant la haute direction;
- le comité des ressources humaines a le pouvoir de réduire ou d'annuler la rémunération différée non acquise;
- une clause de récupération pouvant être déclenchée en cas de mauvaise conduite, de retraitement des résultats financiers ou d'erreur grave est incluse dans tous les plans de rémunération de la haute direction et, de plus, toutes les attributions fondées sur des titres de capitaux propres attribuées après le 1^{er} décembre 2017 sont assujetties à des dispositions élargies en matière de récupération permettant la récupération en cas de mauvaise conduite, et une nouvelle politique de récupération de la rémunération incitative a été adoptée en octobre 2023 conformément au *Listed Company Manual* du New York Stock Exchange;
- une tranche importante de la rémunération de tous les hauts dirigeants est attribuée sous forme d'actions qui deviennent acquises après un minimum de trois ans; et
- des exigences d'actionnariat, y compris certaines exigences relatives à la conservation des actions visant les plus hauts dirigeants après leur départ à la retraite, y compris deux ans après le départ à la retraite pour le chef de la direction et un an après le départ à la retraite pour les autres membres de la haute direction visés.

L'information relative au conseiller indépendant du comité des ressources humaines est donnée à la rubrique « Conseillers indépendants » dans le « Rapport du comité des ressources humaines ».

Dans le cadre de son engagement envers la responsabilisation, TD, soutenue par des conseillers externes, a réalisé un examen exhaustif afin de trouver et d'évaluer les personnes responsables des défaillances liées à la LCBA aux États-Unis et de déterminer les incidences appropriés en matière de gestion de la performance et de rémunération.

De plus, des mesures importantes ont été prises pour harmoniser la rémunération des membres de la haute direction avec la performance et tenir compte de la gravité des défaillances liées à la LCBA aux États-Unis, des coûts connexes pour la banque et des limites imposées aux activités de détail aux États-Unis. Au total, 41 dirigeants, dont bon nombre ne sont plus au service de la banque, ont subi une réduction de leur rémunération variable, pour un total de 30 000 000 \$, en 2023 et en 2024, y compris les dirigeants ayant des responsabilités de direction relativement aux activités de première ligne, aux fonctions de contrôle et à l'audit interne, ainsi que le chef de la direction sortant et l'équipe de haute direction. Bien que les membres de l'équipe de haute direction qui demeurent au service de la banque ne soient pas directement et n'étaient pas directement responsables des équipes de LCBA, la rémunération des membres de l'équipe de haute direction a été réduite pour correspondre à la performance de la banque comme il est décrit aux rubriques « Lettre du comité des ressources humaines aux actionnaires », « Rapport du comité des ressources humaines » et « Analyse de la rémunération » ci-dessus.

Rémunération du chef de la direction

Le conseil évalue chaque année le rendement du chef de la direction par rapport à des objectifs d'entreprise préétablis. Suivant les conseils de son conseiller indépendant, le comité des ressources humaines recommande au conseil d'approuver le salaire total, l'intéressement annuel en espèces et la rémunération fondée sur des titres de capitaux propres du chef de la direction. L'évaluation du chef de la direction comprend les résultats d'un processus d'évaluation globale exhaustif qui tient compte des commentaires de tous les membres du conseil et de l'équipe de haute direction. L'évaluation comprend un examen du rendement par rapport aux buts et aux objectifs à court et à moyen terme convenus par le chef de la direction et le conseil au début de l'exercice, ainsi que de la performance de la banque en fonction de tableaux de pointage des principales mesures de performance, y compris des objectifs relatifs aux résultats financiers, à l'exploitation, à l'expérience clients, aux risques, aux collègues et à la durabilité. Au moment de fixer la rémunération du chef de la direction pour l'exercice 2024, le comité a tenu compte de l'incidence de la question relative à la LCBA pendant le mandat de M. Masrani à titre de chef de la direction. Après avoir pris en compte divers facteurs, le comité a recommandé au conseil qu'aucun intéressement en espèces ni qu'aucune rémunération fondée sur des titres de capitaux propres ne soit attribué pour l'exercice 2024, ce que le conseil a approuvé. La rémunération directe totale de M. Masrani pour 2024 a donc été réduite de 89 %, passant de 13 271 000 \$ en 2023 à 1 500 000 \$ en 2024, en plus de la réduction de 1 000 000 \$ effectuée en 2023. La rémunération du chef de la direction pour l'exercice 2024 est plus amplement décrite à la rubrique « Rémunération du chef de la direction » dans la présente circulaire.

COMITÉS DU CONSEIL

Le conseil a formé cinq comités : le comité d'audit, le comité de gouvernance, le comité des ressources humaines, le comité du risque et le comité de redressement. Ces comités sont plus amplement décrits ci-dessus à la rubrique « Rapport du comité des ressources humaines » et ci-dessous à la rubrique « Rapports du conseil d'administration et des comités » de la présente annexe A.

Dans le cadre du renouvellement de son conseil et dans l'hypothèse où chacun des candidats aux postes d'administrateurs est élu à l'assemblée, la banque changera les présidents des comités de gouvernance, des ressources humaines et du risque; a créé un comité de redressement spécialement chargé de superviser et de diriger ses efforts de redressement réglementaire, dont la composition fait également l'objet d'un renouvellement (y compris un nouveau président); et a mis en œuvre d'autres améliorations à ses politiques et pratiques en matière de gouvernance dans l'ensemble de la banque, comme il est indiqué dans la présente circulaire. Avec prise d'effet le 10 avril 2025 et en supposant l'élection ou la réélection des candidats aux postes d'administrateurs de la banque à l'assemblée, les comités du conseil seront constitués comme suit :

Comité	Membres
Audit	<ul style="list-style-type: none">• Nancy G. Tower (présidente)• Elio R. Luongo• Nathalie Palladitcheff• S. Jane Rowe• Mary A. Winston• Paul C. Wirth
Gouvernance	<ul style="list-style-type: none">• Cherie L. Brant (présidente)• Alan N. MacGibbon• John B. MacIntyre• Keith G. Martell• S. Jane Rowe• Nancy G. Tower• Paul C. Wirth
Ressources humaines ¹⁾	<ul style="list-style-type: none">• John B. MacIntyre (président)• Ayman Antoun• Nathalie Palladitcheff• Ajay K. Virmani
Risque	<ul style="list-style-type: none">• Keith G. Martell (président)• Ana Arsov• Ayman Antoun• Cherie L. Brant• Elio R. Luongo• Nancy G. Tower• Ajay K. Virmani
Redressement ¹⁾	<ul style="list-style-type: none">• S. Jane Rowe (présidente)• Ana Arsov• John B. MacIntyre• Keith G. Martell• Nancy G. Tower

1) M. Frank J. Pearn devrait se joindre au comité des ressources humaines et au comité de redressement après sa nomination au conseil vers le 25 août 2025.

Le conseil s'acquitte de ce rôle directement et par l'entremise de comités auxquels il délègue certaines responsabilités. Les exigences relatives à la composition de chacun des comités du conseil figurent dans leur charte respective. Le conseil approuve la composition de chaque comité sur la recommandation du comité de gouvernance et il peut révoquer un membre d'un comité. Lorsqu'il recommande la composition d'un comité, le comité de gouvernance constitue chaque comité avec des administrateurs disposant de la bonne combinaison d'expérience, d'expertise et de diverses perspectives afin de permettre au comité d'exercer ses responsabilités. Chaque administrateur indépendant devrait siéger à au moins un comité par année. Chaque comité peut tenir en totalité ou en partie une réunion à huis clos sans la présence de membres de la direction et tient une séance à huis clos avec les administrateurs indépendants à chaque réunion. Des séances à huis clos sont également tenues avec les principaux responsables du risque et des contrôles pour qu'ils puissent consulter librement le conseil. Par exemple, le comité d'audit se réunit à huis clos et seul respectivement avec le chef de la direction, le chef des finances, le chef du contentieux, l'auditeur en chef, le chef de la gestion du risque, le chef de la conformité, le chef mondial de la lutte contre le blanchiment d'argent et l'auditeur nommé par les actionnaires à chacune de ses réunions trimestrielles régulièrement prévues.

Chaque comité reçoit sa charte annuellement afin de s'assurer qu'il fonctionne efficacement. Chaque comité a pour pratique d'établir des objectifs annuels qui lui permettent de se concentrer sur ses principales responsabilités et activités et d'accorder la priorité aux affaires du comité tout au long de l'année. Les comités évaluent où ils en sont par rapport à leurs objectifs pendant l'année. La charte de chacun des comités est affichée au www.td.com/francais/governance/charters.jsp.

RAPPORTS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DES COMITÉS

Le conseil et ses comités examinent régulièrement les politiques et procédures en matière de gouvernance de la banque pour veiller à ce qu'elles respectent ou dépassent les attentes changeantes de la réglementation et du marché. Les rapports du conseil et de ses comités présentés ci-après sont en date du 31 octobre 2024, à moins d'indication contraire. Dans le cadre des diverses activités décrites dans ces rapports, les membres du conseil et de ses comités font preuve de curiosité et prennent activement part aux discussions et à la surveillance.

À la suite de la résolution globale des enquêtes réglementaires sur le programme de BSA/LCBA de la banque aux États-Unis et conformément aux engagements dans le cadre de la résolution et en réponse à l'examen, à l'évaluation et à l'actualisation par la banque de ses politiques, procédures et pratiques en matière de gouvernance, le conseil a apporté un certain nombre de changements aux pratiques en matière de gouvernance du conseil et de ses comités, notamment l'établissement d'un plan pour la mise en œuvre des engagements dans le cadre de la résolution visant la LCBA aux États-Unis et la création d'un nouveau comité de redressement ayant pour mandat d'assurer la surveillance de la conformité de la banque et de ses filiales aux ordonnances et aux accords connexes liés à l'application de la réglementation. De plus amples renseignements concernant ces changements au conseil et aux comités figurent dans les rapports du conseil et de ses comités qui suivent ainsi qu'à la rubrique « Lettre du comité des ressources humaines aux actionnaires » ci-dessus.

RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Indépendance

En supposant l'élection des candidats aux postes d'administrateurs de la banque à l'assemblée, le conseil de 14 membres sera composé de 13 administrateurs indépendants (indépendance de 93 %)

Réunions

25 au cours de l'exercice 2024 (neuf réunions régulières, sept réunions spéciales et neuf réunions d'information)

Performance

Le comité a examiné sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2024

Le conseil mène ses activités conformément aux responsabilités énoncées dans sa charte (voir « Mandat du conseil » à la présente annexe A pour de plus amples détails). Le conseil est fier de déclarer qu'il s'est acquitté avec succès de ses responsabilités au cours de l'exercice 2024 et qu'il a supervisé de nombreuses initiatives visant à améliorer la surveillance, la gouvernance et la responsabilisation dans l'ensemble de l'organisation.

Faits saillants de l'exercice précédent et mesures prises pendant l'exercice précédent

Le conseil d'administration a supervisé une période de défis et de changements importants en 2024, en demeurant concentré sur la responsabilisation, le renouvellement de la direction et la gouvernance afin d'assurer un fondement solide pour les progrès futurs et le succès durable. En 2024, le conseil s'est concentré sur les domaines d'importance stratégique suivants :

- ✓ **Superviser les efforts de résolution et de redressement en respectant les normes les plus élevées en matière de responsabilisation.** Cela comprenait notamment : la supervision et l'approbation des modalités définitives et de la divulgation d'une résolution globale de la question relative à la LCBA; l'examen de la rémunération des membres de la haute direction relativement aux questions relatives à la LCBA et à leur résolution; la supervision du renouvellement de l'investissement de la banque dans les compétences et la technologie dans les domaines de la LCBA et du contrôle des risques pour traduire l'engagement de la banque envers les normes les plus élevées; l'approbation de la création d'un comité de redressement spécialisé du conseil; ainsi que la supervision de l'élaboration et de l'approbation d'un cadre amélioré de gestion des risques, y compris des mesures supplémentaires en matière d'appétit pour le risque.
- ✓ **Diriger un processus rigoureux de renouvellement de la gouvernance.** Cela comprenait notamment : la modification de la politique relative aux limites du mandat des administrateurs de dix ans du conseil afin de réduire la durée de la prolongation possible du mandat de cinq à deux ans; la supervision du départ à la retraite de cinq administrateurs de longue date; le recrutement de cinq

nouveaux administrateurs possédant une expertise des domaines des services bancaires mondiaux, de la gouvernance, de la gestion des risques et de la conformité à la réglementation; l'approbation de la reconstitution de tous les comités permanents du conseil, comme il est indiqué ci-après, y compris la nomination de nouveaux présidents aux comités de gouvernance, des ressources humaines et du risque afin d'apporter des nouvelles perspectives et expertises à chaque comité, tout en tenant compte de la nécessité d'assurer la continuité; et la création d'un comité de redressement spécialement chargé de superviser et de diriger les efforts de la banque dans ce domaine crucial, en s'assurant d'avoir des responsabilités clairement définies et des objectifs mesurables, dont la composition fait également l'objet d'un renouvellement (y compris un nouveau président).

- ✓ **Superviser un processus de relève du chef de la direction visant à favoriser le changement et le progrès.** Ce processus a consisté à examiner les meilleurs candidats stratégiques internes et externes, avec l'aide de consultants externes, et à choisir finalement un nouveau chef de la direction qui entrera en fonction le 1^{er} février 2025, qui possède une vaste expérience de la banque ainsi qu'un engagement manifeste en matière de renouvellement. Avec le soutien du conseil, M. Raymond Chun entreprend un examen exhaustif de la stratégie et s'efforce de mettre en œuvre une culture renouvelée de responsabilisation centrée sur l'excellence de l'exploitation et l'orientation axée sur la clientèle, tout en commençant également à prendre des décisions concernant la croissance à long terme et la répartition du capital positionnant la banque pour obtenir une réussite durable.
- ✓ **Rétablir la transparence et la confiance auprès des actionnaires de la banque et des principales parties prenantes.** En 2024, le président du conseil, le président du comité des ressources humaines et divers autres administrateurs ont tenu plus de 50 rencontres avec les principales parties prenantes, notamment avec plus de 30 investisseurs institutionnels, afin de recevoir des commentaires sur une vaste gamme de sujets, y compris des questions d'ordre environnemental et social (y compris la transition de la banque vers la carboneutralité), la gouvernance, la rémunération, les mesures de redressement liées à la LCBA, la planification de la relève des dirigeants, la culture et le renouvellement du conseil. Au cours du seul mois de novembre 2024, le président du conseil et plusieurs administrateurs ont rencontré plus de 20 actionnaires institutionnels. Dans le cadre de ces rencontres avec les actionnaires et les autres parties prenantes, les administrateurs ont reçu des commentaires et des points de vue sur des sujets comme les mesures de redressement liées à LCBA, le renouvellement du conseil, la rémunération de la haute direction et la transition du chef de la direction. Le 17 janvier 2025, la banque a publié un communiqué de presse abordant ces sujets et a ensuite demandé des commentaires aux actionnaires. La réponse a été largement positive, les actionnaires étant satisfaits du renouvellement du conseil, de la rémunération de la haute direction et de la responsabilisation, ainsi que du devancement de la transition du chef de la direction. À la fin de janvier 2025, le président du conseil et de nombreux administrateurs ont rencontré d'importantes agences de conseil en vote et en gouvernance afin de recevoir d'autres commentaires sur ses fonctions de supervision et de gouvernance. Le président du conseil et certains présidents de comités s'entretiennent aussi régulièrement avec les autorités de réglementation canadiennes et américaines de la banque pour obtenir des commentaires sur d'importantes questions en matière de stratégie, de gouvernance, de LCBA, de gestion des risques et de rémunération (selon le cas), dans le but de rétablir la confiance des parties prenantes. La banque a l'intention de poursuivre ces rencontres en 2025, notamment en organisant une journée des investisseurs au cours du deuxième semestre de 2025.
- ✓ **Renouveler la composition des comités pour tirer parti de l'expertise et améliorer la supervision.** Dans le cadre de l'important renouvellement du conseil d'administration de la banque décrit ci-dessus et dans l'hypothèse de l'élection ou de la réélection, selon le cas, de chacun des candidats aux postes d'administrateurs de la banque à l'assemblée, le conseil a approuvé la reconstitution de la composition de ses comités d'audit, des ressources humaines, de gouvernance et du risque, notamment la nomination de nouveaux présidents pour ces comités et la reconstitution de la composition de chacun de ces comités avec de nouveaux administrateurs. Le conseil a équilibré ce renouvellement et la nécessité d'assurer la continuité afin de permettre aux comités de s'acquitter de leurs mandats respectifs. Cet exercice de renouvellement permet de tirer parti des compétences et des expériences uniques des administrateurs dans les fonctions appropriées des comités du conseil. Le conseil a également créé un comité de redressement spécialement chargé de superviser le programme d'application de la réglementation de la banque, dont la composition fait également l'objet d'un renouvellement (y compris un nouveau président).

Principales responsabilités

Mesures prises

Stratégie et planification stratégique

- Examiner, remettre en question et approuver le plan intégré pour l'exercice 2025 de la banque, y compris les plans de financement, de dépenses en immobilisations et de liquidités actuels, qui peuvent changer à la suite de l'examen stratégique exhaustif mentionné ci-après.
- Évaluer et surveiller les principaux risques et les risques émergents, y compris le risque lié aux crimes financiers, le risque lié à la mise en œuvre des mesures de redressement liées à la LCBA, le risque lié au personnel, le risque lié aux initiés, les technologies émergentes, la cybersécurité et les dynamiques géopolitiques ainsi que les programmes mis en œuvre pour les gérer.
- Examiner la stratégie et les programmes de la banque en matière de données, d'activités numériques, de technologie et de cybersécurité, y compris l'utilisation de l'IA générative, et superviser les améliorations apportées aux capacités de prévention de la fraude de la banque pour faire face aux nouvelles menaces avec des investissements dans le suivi des opérations et les données de vérification des identifiants en temps quasi réel.
- Évaluer les incidences de l'évolution du cadre réglementaire et politique en constante évolution sur la stratégie de chaque secteur, ainsi que le lieu de travail et le cadre d'exploitation et le contexte concurrentiel.
- Superviser le nouveau président du Groupe et chef de la direction de la banque dans le cadre de la planification d'un examen stratégique exhaustif qui est actuellement en cours et qui vise à cerner les points forts et les possibilités d'amélioration, à harmoniser la transformation culturelle avec les objectifs stratégiques et à guider les dirigeants pour qu'ils se concentrent sur l'efficacité, l'amélioration de l'expérience clients et l'harmonisation des investissements et des priorités stratégiques clés.
- Examiner les avancées relatives à la cible en matière de finance durable et de décarbonisation et à la stratégie sociale de la banque ainsi que les informations connexes.

Principales responsabilités

Mesures prises

Supervision de la résolution globale des enquêtes sur le programme de LCBA et redressement

- Recevoir des mises à jour détaillées régulières et ponctuelles de la part de la direction et de conseillers externes au sujet de l'évolution d'ordre juridique et réglementaire dans le cadre des enquêtes menées par les autorités de réglementation aux États-Unis et le Department of Justice sur le programme de BSA/LCBA de la banque aux États-Unis.
- Examiner les mises à jour de la direction sur la préparation opérationnelle de la banque pour faire face aux répercussions éventuelles découlant de la résolution globale des enquêtes sur la LCBA aux États-Unis.
- Superviser les mises à jour régulières du président du comité de conformité à la BSA/LCBA aux États-Unis sur les avancées de la mise en œuvre du programme de BSA/LCBA aux États-Unis pour répondre aux attentes des autorités de réglementation, y compris les investissements dans la technologie et les compétences.
- Examiner et approuver des provisions au cours des deuxième et troisième trimestres pour tenir compte de l'estimation par la banque des pénalités pécuniaires prévues dans le cadre des enquêtes sur le programme BSA/LCBA de la banque aux États-Unis, sur recommandation des comités d'audit de la banque et des filiales américaines de la banque, et la communication d'informations connexes sur les pénalités pécuniaires prévues et les pénalités non pécuniaires éventuelles prévues.
- Approuver les modalités définitives de la résolution globale sur les enquêtes visant les questions relatives à la LCBA de la banque aux États-Unis et la divulgation de la résolution globale.
- Approuver la création d'un nouveau comité de redressement du conseil chargé de surveiller la conformité de la banque et de ses filiales ainsi que la mise en œuvre par celles-ci de mesures correctives durables conformément aux exigences des engagements de résolution.
- Évaluer les mises à jour régulières du président du comité de BSA/LCBA (renommé comité de la conformité) de TD Bank US Holding Company (TDBUSH) au sujet de l'avancement du redressement du programme de BSA/LCBA aux États-Unis dans les trois lignes de défense.

Gestion du risque

- Superviser les améliorations apportées au cadre général de gestion des risques de la banque et approuver l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de la banque sur la recommandation du comité du risque et en surveiller le respect.
- Tenir des séances d'information régulières du chef de la gestion des risques sur le tableau de pointage sur les risques d'entreprise de la banque et évaluer les incidences des modalités de la résolution globale sur les enquêtes visant la LCBA de la banque aux États-Unis.
- Examiner le programme de test de tension à l'échelle de l'entreprise de la banque et ses résultats, notamment les répercussions prévues des scénarios de tension et de la résolution globale sur les enquêtes visant la LCBA de la banque aux États-Unis sur les capitaux et les bénéficiaires de la banque.
- Examiner le programme de cybersécurité de la banque et recevoir des mises à jour sur la cybersécurité de la direction, y compris le suivi de l'évolution du contexte cybernétique et les améliorations apportées par la banque à son programme de préparation en cas de menaces et de résilience de l'exploitation.
- Recevoir et examiner des rapports réguliers du comité de gouvernance sur la surveillance du risque lié à la conduite de la banque et du programme de protection des consommateurs au Canada.
- Examiner et approuver diverses améliorations apportées aux politiques et pratiques en matière de gouvernance de la banque afin d'améliorer la supervision et la responsabilité à l'échelle de l'entreprise.

**Principales
responsabilités****Mesures prises****Succession du chef
de la direction**

- Recevoir des rapports réguliers du comité des ressources humaines sur le processus de planification de la relève du chef de la direction continu de la banque, y compris les processus de recherche, d'examen et d'évaluation des candidats internes et externes, et en discuter.
- Recevoir des rapports de consultants externes indépendants de la banque concernant les candidats éventuels et leur évaluation et communication avec ces consultants à cet égard.
- Évaluer les candidats au poste de chef de la direction et, en particulier, leur conformité à la stratégie actuelle et à long terme de la banque.
- Approuver la nomination de M. Chun au poste de chef de l'exploitation avec prise d'effet le 1^{er} novembre 2024 pour succéder à M. Masrani au poste de président du Groupe et chef de la direction avec prise d'effet le 1^{er} février 2025, sur la recommandation unanime du comité des ressources humaines, et après des communications avec l'ensemble du conseil au sujet du processus de planification de la relève.

**Planification de la
relève et
perfectionnement**

- Examiner, évaluer et approuver la nomination d'une équipe de haute direction renouvelée après la sélection d'un successeur au chef de la direction
- Examiner les résultats du processus annuel de planification de la relève et de la stratégie de perfectionnement des compétences améliorée de la banque, y compris le travail sur l'expertise du domaine et la définition des rôles critiques.
- Participer à des discussions sur le programme de surveillance de la culture d'entreprise de la banque, y compris les améliorations découlant des enquêtes sur la LCBA aux États-Unis.
- Recevoir et examiner des rapports sur l'engagement et le perfectionnement des collègues, y compris des mises à jour sur les incidences de la gestion des compétences de la banque et le risque lié au personnel.
- Recevoir des rapports et entamer des discussions avec les dirigeants de chacun des principaux secteurs d'activité de la banque au sujet de l'acquisition de compétences, du maintien en fonction et de la représentation de la diversité.

**Présentation de
l'information
financière**

- Approuver les états financiers consolidés annuels et intermédiaires de la banque, le rapport de gestion et les communiqués de presse sur les résultats annuels et trimestriels sur la recommandation du comité d'audit.

Activités

- Évaluer les principaux risques auxquels sont exposés les diverses entreprises de la banque et évaluer régulièrement les plans élaborés et les progrès effectués pour limiter et gérer les importants risques d'exploitation avec la direction.
- Mettre l'accent sur l'évolution continue des initiatives en vue : i) de réduire les coûts, de gérer les dépenses de façon durable tout en faisant les investissements nécessaires dans la gestion des risques et les contrôles; et ii) d'améliorer l'expérience clients et d'atteindre l'excellence au chapitre de l'exploitation et de la livraison des projets.

Principales responsabilités

Mesures prises

Relève et renouvellement du conseil

- Superviser la recherche de nouveaux administrateurs et approuver, sur la recommandation du comité de gouvernance, la sélection de cinq nouveaux administrateurs ayant de l'expertise en matière de services bancaires mondiaux, de gouvernance, de gestion des risques et de conformité à la réglementation pour se joindre au conseil en 2025, ainsi que le départ à la retraite de cinq administrateurs de longue date du conseil, ce qui a permis au conseil de se doter d'administrateurs possédant de nouvelles compétences, expertises et expériences pour superviser la banque.
- Nommer MM. Keith Martell, John MacIntyre et M^{mes} Jane Rowe et Nancy Tower au nouveau comité de redressement avec prise d'effet le 5 décembre 2024.
- Superviser et approuver, sur la recommandation du comité de gouvernance, le renouvellement de la composition de chacun des comités du conseil, y compris l'ajout de nouveaux administrateurs en tenant compte des compétences et des capacités ainsi que de l'équilibre entre la continuité et le renouvellement.
- Superviser et approuver, sur la recommandation du comité de gouvernance, la nomination de M. John MacIntyre à titre de président du comité des ressources humaines, de M. Keith Martell à titre de président du comité du risque, de M^{me} Cherie Brant à titre de présidente du comité de gouvernance et de M^{me} Jane Rowe à titre de présidente du comité de redressement, avec prise d'effet le 10 avril 2025 en assumant leur réélection à l'assemblée.

Améliorations apportées à la gouvernance

- Recevoir des rapports sur un projet d'actualisation de la gouvernance et examiner des recommandations d'améliorations et de modifications connexes.
- Approuver les modifications aux lignes directrices en matière de gouvernance afin d'instaurer une période de prolongation possible réduite de deux ans à limite du mandat des administrateurs de dix ans.
- Au cours de l'exercice 2024, le président du conseil, de concert avec le président du comité des ressources humaines, a rencontré plus de 25 actionnaires institutionnels afin de recevoir des commentaires sur une vaste gamme de sujets, y compris des questions d'ordre environnemental et social (y compris la transition de la banque vers la carboneutralité), la gouvernance, la rémunération, les mesures de redressement liées à la LCBA, la planification de la relève des dirigeants, la culture et le renouvellement du conseil. En novembre 2024, le président du conseil et de nombreux administrateurs ont rencontré plus de 20 actionnaires institutionnels.
- En janvier 2025, le président du conseil et de nombreux administrateurs ont rencontré d'importantes agences de conseil en vote et en gouvernance afin de recevoir d'autres commentaires sur ses fonctions de supervision et de gouvernance.
- Le président du conseil s'est également entretenu régulièrement avec les autorités de réglementation canadiennes et américaines de la banque pour obtenir des commentaires sur d'importantes questions en matière de stratégie, de gouvernance, de LCBA, de gestion des risques et de rémunération (selon le cas). La banque a l'intention de poursuivre ces rencontres en 2025, notamment en organisant une journée des investisseurs au cours du deuxième semestre de 2025.

Les rapports des comités du conseil, qui décrivent les principales responsabilités prévues dans leur charte et soulignent certaines de leurs principales activités et réalisations pour l'exercice 2024 sont présentés dans la présente circulaire. De l'information détaillée portant sur les politiques et pratiques en matière de gouvernance de la banque est donnée ci-dessus à la présente annexe A. On trouvera aussi des renseignements complémentaires relatifs à la gouvernance de la banque à l'adresse www.td.com/francais/governance.

RAPPORT DU COMITÉ DE GOUVERNANCE

Membres du comité (à la fin de l'exercice)

Alan N. MacGibbon (président); Amy W. Brinkley; Claude Mongeau; et Nancy G. Tower

Membres du comité (au 10 avril 2025)

En supposant l'élection ou la réélection des candidats aux postes d'administrateurs de la banque à l'assemblée, le comité de gouvernance au 10 avril 2025 devrait être reconstitué comme suit :

Cherie L. Brant (présidente); Alan N. MacGibbon; John B. MacIntyre; Keith G. Martell; S. Jane Rowe; Nancy G. Tower; et Paul C. Wirth

Indépendance

Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants

Réunions

Huit au cours de l'exercice 2024

Performance

Le comité a examiné sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2024

Responsabilités

Le comité de gouvernance est chargé de favoriser une saine culture de gouvernance à la banque et d'élaborer et d'améliorer les normes et pratiques en matière de gouvernance de la banque. Les principales responsabilités prévues dans la charte du comité sont notamment les suivantes :

- ✓ repérer des personnes qualifiées pour siéger au conseil, recommander au conseil les mises en candidature aux postes d'administrateurs pour la prochaine assemblée annuelle des actionnaires et recommander des candidats pour remplir les vacances au conseil qui surviennent entre les assemblées des actionnaires;
- ✓ élaborer et recommander au conseil des principes de gouvernance, y compris un code de conduite et d'éthique, visant à favoriser une saine culture de gouvernance à la banque;
- ✓ s'assurer que la banque communique efficacement, de façon à la fois proactive et responsable, avec ses actionnaires, les autres parties intéressées et le public;
- ✓ superviser la conformité de la banque à son objet et à sa stratégie, sa performance et ses rapports en matière de responsabilité d'entreprise sur des questions de durabilité;
- ✓ superviser la performance des filiales à l'échelle de l'entreprise de la banque;
- ✓ assurer la surveillance du risque lié à la conduite à l'échelle de l'entreprise ainsi que les plaintes à l'échelle de l'entreprise et agir à titre de comité de révision de la banque et de certaines de ses filiales canadiennes qui sont des institutions financières sous réglementation fédérale;
- ✓ superviser l'établissement et le maintien de politiques relatives au respect par la banque des dispositions en matière de protection des consommateurs du Cadre de protection des consommateurs de produits et services financiers (CPCPSF); et
- ✓ superviser l'évaluation du conseil et des comités.

Le comité se réunit régulièrement sans la présence de la direction et séparément avec le chef du contentieux et le chef de la conformité.

Faits saillants de l'exercice précédent et mesures prises pendant l'exercice précédent

Le comité a pris une série de mesures cette année dans l'exercice de son mandat et en réponse au renouvellement exigé en raison des défaillances de la banque dans le cadre de la LCBA. Le comité a modifié sa politique relative aux limites du mandat des administrateurs; a supervisé le départ à la retraite de cinq administrateurs de longue date; a choisi cinq nouveaux administrateurs ayant de l'expertise en matière de services bancaires mondiaux, de gouvernance, de gestion des risques et de conformité à la réglementation pour se joindre au conseil en 2025; a recommandé la renouvellement de la composition de chacun des comités du conseil, y compris l'ajout de nouveaux administrateurs et la nomination de nouveaux présidents pour les comités des ressources humaines, de gouvernance et du risque; et a créé un nouveau comité de redressement spécialement chargé de superviser les efforts de redressement de la banque liés aux ordonnances d'application de la réglementation et s'assurer d'avoir des responsabilités clairement définies et des progrès mesurables, dont la composition fait également l'objet d'un renouvellement (y compris un nouveau président). Cet ensemble complet et stratégique de mesures vise à actualisée de façon continue la

gouvernance et à améliorer la capacité du conseil de surveiller les priorités stratégiques de la banque, y compris ses efforts de redressement.

Principales responsabilités	Mesures prises
Composition du conseil et des comités	<ul style="list-style-type: none">• Examiner la grille de compétences / d'expérience des administrateurs et approuver la divulgation d'information plus complètes s'y rapportant dans la présente circulaire pour s'assurer qu'elle présente toujours les aptitudes, l'expérience et les compétences les plus pertinentes pour les administrateurs, conformément à la stratégie et au profil de risque de la banque.• Continuer de superviser la relève du conseil et élargir le bassin de candidats au conseil de la banque, y compris superviser la recherche de nouveaux administrateurs et approuver, sur la recommandation du comité de gouvernance, le choix de cinq nouveaux administrateurs ayant de l'expertise en matière de services bancaires mondiaux, de gouvernance, de gestion des risques et de conformité à la réglementation pour se joindre au conseil en 2025, ainsi que le départ à la retraite de cinq administrateurs de longue date du conseil, ce qui a permis au conseil de se doter d'administrateurs possédant de nouvelles compétences, expertises et expériences pour superviser la banque à l'avenir.• Recommander le renouvellement de la composition de chacun des comités du conseil, y compris l'ajout de nouveaux administrateurs en tenant compte des compétences et des capacités ainsi que de l'équilibre entre la continuité et le renouvellement.• Recommander la création d'un comité de redressement chargé de surveiller les mesures de redressement prises par la banque en matière d'application de la réglementation.• Recommander au conseil de nommer M. John MacIntyre président du comité des ressources humaines, M. Keith Martell président du comité du risque, M^{me} Cherie Brant présidente du comité de gouvernance et M^{me} Jane Rowe présidente du comité de redressement, avec prise d'effet le 10 avril 2025, en supposant leur réélection à l'assemblée.• Superviser l'orientation et la formation continue des administrateurs, y compris un processus d'orientation exhaustif à l'intention des nouveaux administrateurs de la banque, identifier les séances de formation appropriées à l'intention des administrateurs et mettre à jour le matériel de formation des administrateurs.• Superviser et recommander au conseil de nombreuses améliorations aux politiques et pratiques en matière de gouvernance de la banque, y compris des modifications aux lignes directrices en matière de gouvernance afin d'instaurer une période de prolongation réduite de deux ans (au lieu de cinq ans) à limite du mandat des administrateurs de dix ans.
Surveillance de l'efficacité du conseil	<ul style="list-style-type: none">• Surveiller et évaluer le fonctionnement efficace du conseil et de ses comités, y compris la répartition des activités entre les comités.• Examiner l'efficacité des rapports de la direction présentés au conseil et aux comités et continuer à améliorer l'établissement des rapports pour favoriser la transparence et la responsabilisation et permettre que davantage de temps soit consacré à des discussions et à des évaluations constructives lors des réunions• Effectuer l'évaluation annuelle du conseil, de ses comités et de leur président ainsi que de chacun des administrateurs.• Recevoir un rapport de la direction sur l'évolution de la réglementation mondiale et du secteur à l'égard de la gouvernance et en faire rapport à l'ensemble du conseil.

Principales responsabilités

Mesures prises

Gouvernance interne et des filiales

- Recevoir des rapports sur un solide projet d'actualisation de la gouvernance et en discuter avec la direction dans le cadre de l'examen et de l'approbation de recommandations s'y rapportant, et en discuter avec la direction.
- Recevoir des rapports sur l'audit interne des politiques et pratiques en matière de gouvernance de la banque et de ses filiales, et en discuter avec la direction.
- Adopter de nouveaux rapports que les présidents des conseils de TD Bank US Holding Company (TDBUSH) et de TD Group US Holdings LLC (TDGUS) doivent transmettre aux comités correspondants de la banque.
- Évaluer un rapport de la part du président du conseil sur ses contacts fréquents et sa réunion annuelle avec l'administrateur principal indépendant des filiales bancaires américaines de la banque.
- Examiner les liens entre le conseil de la banque et les conseils d'administration des filiales bancaires américaines de la banque, y compris un rapport de la direction sur l'efficacité du cadre de contrôle de gouvernance des filiales.
- Superviser un rapport sur les améliorations proposées à la surveillance des activités des filiales américaines de la banque, y compris la délimitation des rôles, des responsabilités et des droits de prise de décision.
- Examiner et approuver la création de nouveaux comités du conseil pour les filiales américaines de la banque, y compris un comité de gouvernance pour TDGUS et un comité de la technologie pour TDGUS et TDBUSH et les mandats des comités associés.
- Examiner les grilles de compétences en matière de composition du conseil pour les administrateurs de TDGUS et de TDBUSH, ainsi que les mandats associés afin d'examiner la planification du renouvellement et de la relève des administrateurs de TDGUS et de TDBUSH et, de concert avec le président des conseils de TDGUS et de TDBUSH et son administrateur principal indépendant, retenir les services de consultants externes indépendants pour le recrutement d'administrateurs.
- Examiner et approuver la nomination de M. Stan Grayson à titre de président du comité de gouvernance de TDGUS et de M. Ayman Antoun à titre de président du comité de la technologie de TDGUS et de TDBUSH.
- Relativement aux résolutions visant la LCBA de la banque (engagements en matière de résolution) :
 - Examiner les responsabilités de surveillance au niveau du conseil et des comités relativement aux engagements en matière de résolution.
 - Rechercher et recommander au conseil des conseillers externes indépendants pour procéder à un examen de l'efficacité de la gouvernance de la banque et établir la portée et les conditions de cet examen.
 - Recommander au conseil la création d'un nouveau comité de redressement pour surveiller la conformité et la mise en œuvre de mesures de redressement durables par la banque et ses filiales, conformément aux exigences des engagements en matière de résolution.
 - Approuver le changement de nom du comité de BSA/LCBA de TDBUSH pour le comité de conformité afin de surveiller le respect des engagements en matière de résolution.
- Superviser la mise en œuvre des améliorations de la gouvernance qui correspondent aux priorités énoncées dans le projet d'actualisation de la gouvernance, promouvoir une démarche et un engagement unifiés en matière de responsabilité, d'engagement et de supervision, y compris les pratiques relatives aux procès-verbaux, les rapports de gestion et le recours à des réunions à huis clos/avec la direction.

Principales responsabilités	Mesures prises
Raison d'être et questions de durabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Recevoir et examiner des mises à jour sur la stratégie, la présentation de l'information et le rendement de la banque en matière de durabilité. • Recevoir et évaluer des mises à jour sur la stratégie sociale de la banque, y compris les nouvelles cibles et les informations connexes. • Recevoir et examiner une mise à jour sur la structure et les principaux éléments du rapport sur le plan d'action sur les changements climatiques. • Surveiller les commentaires des parties prenantes, l'évolution des normes sectorielles et leur incidence sur les informations à fournir ainsi que les faits nouveaux en matière de gouvernance. • Surveiller les risques et les occasions relatifs aux enjeux ESG, y compris assister à des présentations sur les commentaires des parties prenantes, les faits nouveaux en matière de gouvernance et les évaluations de l'importance relative des enjeux ESG.
Participation des parties prenantes	<ul style="list-style-type: none"> • Surveiller la communication entre les administrateurs et les dirigeants, d'une part, et les actionnaires, et les autres parties prenantes et parties intéressées, d'autre part, relativement à divers sujets, y compris la relève du chef de la direction, la résolution des enquêtes sur la LCBA aux États-Unis, la durabilité et les questions de durabilité, et, dans certains cas, participer à ces communications. • Examiner les propositions des actionnaires reçues par la banque et superviser le processus de communication connexe.
Supervision du risque lié à la conduite, du comportement éthique et des plaintes à l'échelle de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Recevoir des rapports réguliers du service du risque lié à la conduite d'entreprise, y compris un examen des mesures du risque lié à la conduite, des violations supposées du Code et des plaintes portant sur le risque lié à la conduite, et en discuter. • Recevoir des rapports réguliers du service à la clientèle, y compris du Bureau principal d'examen des plaintes, sur les plaintes des clients, les mesures d'exploitation et les plans d'action connexe, et en discuter avec la direction. • Recevoir des rapports réguliers du chef de la conformité de la banque sur divers sujets, notamment sur le respect par la banque du CPCPSF et des procédures de traitement des plaintes de la banque, et en discuter avec lui.
Exigences réglementaires et attentes en matière de supervision du conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> • Surveiller les travaux des comités en ce qui a trait aux attentes des autorités de réglementation et des autorités de supervision de la banque, notamment en ce qui a trait à la cadence et au contenu des rapports de la direction, des réunions de la haute direction, des procès-verbaux et de l'engagement en matière de réglementation.

RAPPORT DU COMITÉ D'AUDIT

Membres du comité (à la fin de l'exercice)

Nancy G. Tower* (présidente); Ayman Antoun; Brian C. Ferguson*; Keith G. Martell*; S. Jane Rowe*; et Mary A. Winston* (*experts financiers du comité d'audit)

Membres du comité (au 10 avril 2025)

En supposant l'élection ou la réélection des candidats aux postes d'administrateurs de la banque à l'assemblée, le comité d'audit au 10 avril 2025 devrait être reconstitué comme suit :

Nancy G. Tower* (présidente); Elio R. Luongo; Nathalie M. Palladitcheff; S. Jane Rowe*; Mary A. Winston*; et Paul C. Wirth (*experts financiers du comité d'audit)

Indépendance

Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants

Réunions

10 au cours de l'exercice 2024, y compris deux réunions conjointes avec le comité du risque (l'auditeur nommé par les actionnaires a assisté à toutes les réunions)

Performance

Le comité a examiné sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2024

Responsabilités

Le comité d'audit est chargé de superviser la qualité et l'intégrité de l'information financière de la banque, notamment de veiller à l'intégrité des contrôles financiers de la banque et à l'efficacité des fonctions d'audit interne et externe, ainsi que les questions de conformité et de lutte contre le blanchiment d'argent. Les membres du comité doivent posséder des compétences financières ou avoir l'intention et être en mesure d'acquiescer rapidement les connaissances nécessaires, et au moins un membre du comité d'audit doit être un expert financier, au sens des exigences réglementaires applicables. Les principales responsabilités prévues dans la charte du comité sont notamment les suivantes :

- ✓ superviser une communication fidèle, exacte et claire de l'information financière aux actionnaires;
- ✓ superviser l'efficacité des contrôles internes, y compris le contrôle interne de l'information financière;
- ✓ recommander au conseil la nomination de l'auditeur nommé par les actionnaires à des fins d'approbation par les actionnaires ainsi que la rémunération et les modalités de la mission de l'auditeur nommé par les actionnaires à des fins d'approbation par le conseil;
- ✓ surveiller le travail de l'auditeur nommé par les actionnaires, y compris le fait que l'auditeur nommé par les actionnaires doit relever directement du comité;
- ✓ examiner des rapports de l'auditeur nommé par les actionnaires, du chef des finances, de l'auditeur en chef, du chef de la conformité et du chef de la lutte contre le blanchiment d'argent, et évaluer l'efficacité et l'indépendance de chacun;
- ✓ superviser l'établissement et le maintien de politiques et de programmes visant raisonnablement à ce que la banque respecte et continue de respecter les lois et règlements qui la régissent; et
- ✓ agir à titre de comité d'audit pour certaines filiales de la banque qui sont des institutions financières sous réglementation fédérale.

À chaque réunion, le comité se réunit sans la présence des membres de la direction et se réunit régulièrement séparément avec l'auditeur nommé par les actionnaires, le chef de la direction, le chef des finances, le chef de la gestion des risques, le chef du contentieux, l'auditeur en chef, le chef de la conformité, le chef de la lutte contre le blanchiment d'argent.

Faits saillants de l'exercice précédent et mesures prises pendant l'exercice précédent

Au cours du dernier exercice, le comité d'audit a supervisé la mise en œuvre des améliorations apportées aux contrôles internes globaux de la banque ainsi qu'aux fonctions d'audit interne et de conformité, y compris celles liées à la lutte contre le blanchiment d'argent. Ces améliorations visent à garantir que la banque continue de repérer et de corriger les faiblesses des contrôles de l'exploitation et qu'elle dispose de solides programmes d'audit interne et de conformité qui non seulement répondent aux attentes des autorités de réglementation, mais qui créent également un fondement plus solide pour l'innovation et la croissance futures. Dans le cadre de ses responsabilités, le comité a accordé une attention particulière à ce qui suit :

Principales responsabilités

Mesures prises

Supervision du contrôle interne et de l'audit interne

- Recevoir et approuver la méthode d'évaluation du risque lié à l'audit interne et les résultats de cette évaluation.
- Examiner et approuver le plan d'audit interne annuel et l'attribution des ressources s'y rapportant pour s'assurer que le plan est approprié, qu'il tienne compte des risques et qu'il corresponde au profil de risque de la banque et aux attentes des parties prenantes, et approuver tout changement important au plan annuel.
- Recevoir des mises à jour régulières sur les changements importants apportés aux politiques d'audit interne et aux plans d'amélioration et en discuter, et approuver les objectifs de performance de l'audit interne.
- Examiner les rapports de l'auditeur en chef de la banque sur l'efficacité des contrôles internes dans leur ensemble, y compris les contrôles sur l'information financière et la lutte contre le blanchiment d'argent, et en discuter.
- Examiner les rapports de l'auditeur en chef de la banque sur l'état d'avancement des mesures de redressement prises par banque pour corriger des problèmes importants, y compris des conclusions réglementaires, et en discuter.
- Recevoir et examiner des mises à jour régulières de l'auditeur en chef de la banque aux États-Unis.
- Recevoir des mises à jour régulières de l'auditeur en chef de la banque sur la performance de la fonction d'audit interne, y compris le statut des examens internes et externes et les conclusions réglementaires dont dispose l'audit interne, y compris celles relatives à la lutte contre le blanchiment d'argent, et en discuter.
- Évaluer l'indépendance et la performance de l'auditeur en chef de la banque et de la fonction d'audit interne dans son ensemble.
- Recevoir et examiner des rapports de l'auditeur nommé par les actionnaires, du chef des finances, de l'auditeur en chef, du chef de la conformité et du chef de la lutte contre le blanchiment d'argent, et évaluer l'efficacité et l'indépendance de chacun de ces auditeurs ou dirigeants.
- En collaboration avec le comité du risque, recevoir et superviser une mise à jour sur les efforts de redressement de la banque relativement à son programme de conformité BSA/LCBA aux États-Unis.

Principales responsabilités

Mesures prises

Supervision de l'auditeur nommé par les actionnaires

- Recevoir et évaluer des mises à jour régulières de l'auditeur nommé par les actionnaires sur l'état de son examen et de son rapport se rapportant à l'efficacité du contrôle interne sur l'information financière de la banque.
- Superviser le travail de l'auditeur nommé par les actionnaires relativement aux risques importants liés à l'audit à l'égard des comptes ou des informations fournies qui sont significatifs eu égard aux états financiers consolidés et requièrent des jugements particulièrement difficiles, subjectifs ou complexes.
- Effectuer un examen annuel de l'indépendance et de l'objectivité de l'auditeur nommé par les actionnaires, de la qualité de l'équipe de mission, de la qualité des communications et des interactions de l'équipe de mission avec l'auditeur ainsi que de la qualité du service fourni par l'auditeur nommé par les actionnaires.
- Examiner des mises à jour relatives aux plans d'action résultant de l'examen annuel, notamment des mises à jour sur les indicateurs de la qualité d'audit intégrés dans le rapport d'évaluation de l'auditeur 2024.
- Examiner et recommander au conseil à des fins d'approbation le mandat de l'auditeur nommé par les actionnaires et recommander la reconduction de son mandat par les actionnaires de la banque à l'assemblée.
- Examiner le rapport annuel sur l'indépendance de l'auditeur nommé par les actionnaires.
- Examiner les résultats intermédiaires des inspections de 2024 du Conseil canadien sur la reddition de comptes.
- Approuver au préalable toutes les missions de l'auditeur nommé par les actionnaires (y compris les services liés à l'audit et non liés à l'audit).
- Examiner les mises à jour de l'auditeur nommé par les actionnaires sur les faits nouveaux mondiaux en matière d'audit et de réglementation visant les auditeurs et leur incidence sur la banque, y compris les normes de gouvernance de l'auditeur nommé par les actionnaires en matière de qualité d'audit.
- Participer à une visite des bureaux de l'auditeur nommé par les actionnaires afin de prendre connaissance des mises à jour sur la modernisation des finances et de constater sa démarche et ses outils en matière d'audit numérique.

Principales responsabilités

Mesures prises

Finances et IFRS, présentation de l'information financière

- Examiner et approuver le plan financier de l'équipe des finances, y compris les priorités stratégiques.
- Examiner et recommander à l'approbation du conseil les résultats financiers de la banque à chaque trimestre et à la fin de l'exercice.
- Recevoir des mises à jour régulières de l'équipe des finances relativement aux politiques comptables importantes et aux jugements qualitatifs et quantitatifs importants sur les politiques et estimations comptables de la banque, ainsi qu'aux changements importants à l'information à fournir dans les états financiers, et en discuter.
- Recevoir et évaluer des mises à jour sur les principaux contrôles et processus pour garantir que l'information financière est fiable et exacte.
- Superviser les provisions constituées et les renseignements fournis à l'égard de diverses questions d'ordre juridique et réglementaire, comme la résolution des enquêtes sur la LCBA aux États-Unis.
- Recevoir des mises à jour régulières du chef du contentieux sur les faits nouveaux d'ordre juridique et réglementaire, y compris les enquêtes des autorités de réglementation et l'évolution des poursuites civiles contre la banque.
- Recevoir des mises à jour sur les questions d'ordre fiscal et réglementaire connexes du chef de la fiscalité.
- Superviser le processus de présentation de l'information financière annuel et trimestriel de la banque, y compris la présentation de l'information financière conformément aux IFRS.
- Superviser la présentation de l'information de certaines filiales de la banque qui sont des institutions financières sous réglementation fédérale.
- Participer à diverses séances de formation avec des membres de l'équipe des finances et conjointement avec le comité du risque.
- Recevoir des mises à jour régulières de la part du président des comités d'audit de TDBUSH et de TDGUS sur d'importantes questions d'ordre réglementaire et de gouvernance.

Conformité

- Recevoir les rapports sur le cadre de gestion de la conformité réglementaire d'entreprise et en discuter.
- Examiner et approuver le plan annuel du service de la conformité à l'échelle mondiale, notamment son budget, ses ressources et ses priorités stratégiques.
- Examiner les rapports préparés par le chef de la conformité, y compris les rapports des autorités de réglementation et de surveillance se rapportant au service de la conformité et au programme de gestion de la conformité réglementaire de la banque, et en discuter.
- Examiner les rapports sur la conformité de la banque avec les lois et les règlements applicables, et en discuter.

Crimes financiers, Gestion des risques (CFGR »)

- Examiner et approuver le plan annuel du service des CFGR, notamment son budget, ses ressources et ses priorités stratégiques.
- Examiner les rapports préparés par le chef de la lutte contre le blanchiment d'argent pour le comité, y compris les rapports des autorités de surveillance se rapportant au programme CFGR, et sur la conception et le déroulement du programme CFGR, et en discuter.
- Recevoir des mises à jour sur les activités de redressement liées à la LCBA de la part du chef de la lutte contre le blanchiment d'argent et du responsable de l'application de la *Bank Secrecy Act* (BSA).

Principales responsabilités	Mesures prises
Gestion des ressources et des compétences	<ul style="list-style-type: none"> • Examiner et évaluer les plans de relève, les objectifs de rendement et les évaluations de l'efficacité du chef des finances, de l'auditeur en chef, du chef de la conformité et du chef de la LCBA. • Effectuer et examiner des évaluations de l'efficacité des fonctions de finances, d'audit interne, de conformité et de LCBA. • Superviser le recrutement et le maintien en fonction de dirigeants ayant une expertise avérée dans le domaine du risque lié aux crimes financiers et des domaines connexes. • Examiner la liste de personnes compétentes afin de garantir des plans de relève adéquats pour les postes de haute direction financière de la banque. • Examiner et approuver les plans supplémentaires de renouvellement du personnel et de dotation en personnel pour les fonctions d'audit interne, de conformité et de LCBA. • Participer à diverses rencontres avec les équipes des fonctions de direction afin de promouvoir un engagement continu et des relations positives.
Conformité à la loi et à la réglementation	<ul style="list-style-type: none"> • Examiner des rapports du chef du contentieux et superviser la stratégie concernant toutes les questions importantes relatives aux litiges et à l'application de la loi. • Examiner les provisions et les pertes raisonnables possibles à l'égard des procédures judiciaires et réglementaires. • Examiner l'information qu'il est proposé de divulguer concernant les questions d'ordre juridique et réglementaire. • Participation à une séance de formation approfondie sur les procédures de divulgation des principales questions d'ordre juridique et réglementaire. • Examiner les modifications apportées au cadre de gestion des litiges de la banque afin d'améliorer les mesures, la transmission des informations aux échelons supérieurs, la présentation de l'information et la collaboration entre les fonctions de contrôle de la banque, et clarifier les rôles et les responsabilités à l'échelle de l'entreprise et du siège social relativement à la gestion des questions connexes aux procédures judiciaires et réglementaires. • Recevoir des rapports du président du comité d'audit de TDBUSH et de TDGUS à l'égard de questions importantes touchant les activités aux États-Unis dans le cadre du mandat du comité.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le comité d'audit, il y a lieu de se reporter à la rubrique « Politiques d'approbation préalable et honoraires versés à l'auditeur nommé par les actionnaires » de la notice annuelle 2024 de la banque (au www.sedarplus.ca ou au www.td.com/francais/investisseurs/accueil/rapports-financiers/notices-annuelles/notices.jsp).

RAPPORT DU COMITÉ DU RISQUE

Membres du comité (à la fin de l'exercice)

Amy W. Brinkley (présidente); Ayman Antoun; Cherie L. Brant; Colleen A. Goggins; Karen E. Maidment; Keith G. Martell; Nancy G. Tower; et Ajay K. Virmani.

Membres du comité (au 10 avril 2025)

En supposant l'élection ou la réélection des candidats aux postes d'administrateurs de la banque à l'assemblée, le comité d'audit au 10 avril 2025 devrait être reconstitué comme suit :

Keith G. Martell (président); Ayman Antoun; Ana Arsov; Cherie L. Brant; Elio R. Luongo; Nancy G. Tower; et Ajay K. Virmani

Indépendance

Le comité est entièrement composé d'administrateurs indépendants

Réunions

10 au cours de l'exercice 2024 (y compris deux réunions conjointes avec le comité d'audit et une réunion conjointe avec le comité des ressources humaines)

Performance

Le comité a examiné sa charte et estime s'être acquitté de ses responsabilités au cours de l'exercice 2024

Responsabilités

Le comité du risque est chargé de surveiller la gestion du profil de risque de la banque et d'approuver les politiques et les cadres de gestion des risques à l'échelle de l'entreprise qui contribuent au respect des critères d'appétit pour le risque de la banque et développent la culture de gestion des risques de la banque. Les principales responsabilités prévues dans la charte du comité sont notamment les suivantes :

- ✓ approuver le cadre de gestion des risques et les cadres et politiques relatifs aux catégories de risques connexes qui établissent les niveaux d'approbation appropriés pour les décisions et les autres mesures afin de gérer le risque auquel la banque est exposée;
- ✓ examiner et recommander l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de la banque aux fins d'approbation par le conseil;
- ✓ surveiller les principaux risques de la banque qui figurent dans le cadre de gestion des risques;
- ✓ examiner le profil de risque et la performance de la banque par rapport à son appétit pour le risque; et
- ✓ fournir une tribune pour l'analyse du risque à l'échelle de l'entreprise, notamment tenir compte des tendances et des risques actuels et émergents.

Le comité se réunit régulièrement sans que les membres de la direction soient présents, et séparément, à tour de rôle, avec le chef de la direction et le chef de la gestion des risques sans les autres membres de la direction. Le comité, de même que l'ensemble du conseil, accorde toujours la priorité à la prestation de conseils stratégiques et au maintien d'un dialogue soutenu avec la direction en ce qui a trait aux questions relatives aux risques.

Faits saillants de l'exercice précédent et mesures prises pendant l'exercice précédent

Dans le cadre de ses responsabilités, le comité s'est attaché à diriger la banque dans la mise en place d'un cadre de contrôle des risques solide et à promouvoir une culture d'amélioration continue, d'imputabilité et de responsabilisation. Cette année, le comité a entrepris une série de mesures dans le cadre de son mandat et en réponse au renouvellement demandé aux termes de la résolution globale portant sur la LCBA de la banque aux États-Unis. Parmi les autres initiatives présentées ci-après, le comité a approuvé les améliorations apportées par la direction au cadre de gestion des risques de la banque, y compris : la mise en œuvre de mesures supplémentaires en matière d'appétit pour le risque, notamment à l'égard de la gestion du risque lié aux crimes financiers, du risque lié au personnel, du risque lié aux initiés et du risque de liquidité; conjointement avec le comité d'audit, la supervision d'une mise à jour des efforts de redressement de la banque relativement à son programme de conformité à la BSA/LCBA; et l'amélioration de la supervision des questions de risque d'entreprise de la banque et des mises à jour sur l'avancement des initiatives de redressement correspondantes.

Principales responsabilités

Mesures prises

Cadre de gestion des risques et processus relatif à l'appétit pour le risque

- Examiner et approuver le cadre de gestion des risques de la banque qui continue à renforcer et à intégrer davantage l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de la banque et renforcer la culture de gestion du risque de la banque et la compréhension organisationnelle de la façon dont la banque perçoit le risque, sa tolérance au risque et les exigences en matière d'atténuation des risques et d'hierarchisation des décisions en fonction du risque.
- Examiner et commenter tout au long de l'année les mises à jour et les améliorations proposées de l'énoncé en matière d'appétit pour le risque de la banque avant d'en recommander une version révisée à l'approbation du conseil, y compris une mise à jour au milieu de l'année sur les nouvelles mesures à prendre dans les domaines à risque accru, comme le risque lié aux crimes financiers, qui ont été approuvées par la suite par le conseil.
- Examiner les rapports réguliers sur la gestion des risques et l'évaluation annuelle de la performance de la banque au chapitre des risques par rapport à son énoncé en matière d'appétit pour le risque de la banque et en faire un élément clé du processus de prise de décisions relatives à la rémunération des hauts dirigeants.
- Superviser l'amélioration des cadres de gestion des risques pour bon nombre des principales catégories de risques de la banque.
- Mettre en œuvre des mesures supplémentaires en matière d'appétit pour le risque pour soutenir l'évaluation de la performance par rapport à l'énoncé en matière d'appétit pour le risque (y compris des mesures supplémentaires pour la gestion des risques liés aux crimes financiers).

Gouvernance, risque et contrôle

- Participer à des présentations approfondies sur la cybersécurité, y compris des mises à jour sur le contexte cybernétique en constante évolution et les améliorations apportées par la banque à son programme de préparation en cas de menaces et de résilience de l'exploitation, et en discuter.
- Recevoir et examiner des rapports sur les incidences des événements géopolitiques actuels, l'amélioration des contrôles et la gestion des cyber risques par des tiers.
- Examiner des mises à jour et des rapports de la direction sur les principaux risques, y compris le risque lié aux crimes financiers, le risque lié à la mise en œuvre des mesures de redressement liées à la LCBA, le risque lié au personnel; le risque lié à la réglementation, le risque de réputation, le risque stratégique, les risques géopolitiques, les risques d'exploitation, y compris le risque lié au personnel, aux compétences et à la culture, le risque lié aux données et aux initiés, le risque lié à la technologie, le risque de tiers, le risque de marché et de liquidités, le risque de modèle et l'intelligence artificielle (IA), y compris les risques et les contrôles à l'égard de l'IA générative, les risques liés aux nouvelles technologies et les risques d'ordre environnemental, social et de gouvernance, y compris les changements climatiques.
- Recevoir des mises à jour sur les avancées au chapitre de l'intégration de TD Cowen (auparavant, Cowen Inc.), et en discuter.
- Examiner et approuver les plans de redressement et de résolution de la banque et recevoir des rapports sur les tests de tension connexes.
- Recevoir des rapports sur les stratégies de croissance de l'entreprise et la supervision par la direction des principaux risques et enjeux et des principales mesures d'atténuation de tous les principaux secteurs d'activité de la banque et en discuter avec les dirigeants.
- Examiner et approuver la délégation des limites en matière de risque et de crédit à la direction.
- Recevoir des mises à jour sur les risques liés à la gouvernance des filiales de la banque en ce qui a trait aux responsabilités et aux pouvoirs décisionnels des autorités compétentes, et en discuter.

Principales responsabilités

Mesures prises

Risques émergents

- Examiner les mises à jour sur les risques émergents du tableau de pointage sur les risques d'entreprise et discuter entre autres choses des pressions sur les dépôts, les liquidités et le financement, des risques géopolitiques, y compris les résultats des tests de tension se rapportant à des scénarios de risques géopolitiques spécifiques.
- Recevoir et évaluer des mises à jour préparées à l'externe sur les risques associés à l'augmentation du crédit privé.

Culture de la gestion du risque

- Recevoir des rapports et continuer de veiller à ce que la banque soutienne une culture qui continue de valoriser la recherche des risques et des problèmes, l'amélioration continue, l'imputabilité et la responsabilisation, la remontée et la résolution la responsabilisation et la transmission des problèmes aux échelons supérieurs et leur règlement rapide, s'enrichisse des expériences passées et encourage la communication franche et la transparence dans tous les aspects de la prise de risques.

Activités en matière d'appétit pour le risque et résultats

- Examiner des exposés sur les activités de gestion du risque, y compris des rapports sur la conformité aux politiques de gestion des risques et aux limites de celles-ci; des mises à jour sur la réglementation; les résultats des évaluations des tests de tension de l'entreprise afin de repérer et d'évaluer les risques propres à la banque et les tolérances au risque et de soutenir les décisions stratégiques; et un examen en profondeur du portefeuille de crédit de la banque, y compris le risque de crédit de la contrepartie.
- Assister à des exposés par la direction sur des questions d'intérêt spécifiques, comme le risque lié aux crimes financiers, les risques environnementaux et sociaux (y compris les changements climatiques), la résilience de l'exploitation, la conformité à la réglementation et le risque lié à la conduite, les programmes de gestion des menaces causés par des initiés et le risque lié aux initiés, le risque lié à la gestion des données, à la qualité des données et à la gouvernance des données, le risque de fraude, le risque lié aux tiers et le repérage des risques et des événements de contrôle, ainsi que les résultats des analyses comparatives, les évaluations de maturité et les activités de redressement correspondantes.
- En collaboration avec le comité d'audit, recevoir des mises à jour sur le programme de technologie et de cybersécurité de la direction et superviser ce programme.
- Recevoir des mises à jour exhaustives sur le risque de crédit, le risque lié aux capitaux et le risque de liquidités, notamment sur les limites de concentration des actifs, l'immobilier commercial, l'état de préparation en cas de récession et les événements du marché courants.
- Recevoir des mises à jour sur l'avancement des projets et des initiatives d'importance pour l'entreprise et les processus d'évaluation des risques connexes.
- Recevoir des mises à jour sur la fonction trésorerie et gestion du bilan, le risque de marché pour les activités de négociation et autres que de négociation, le risque de liquidités et les activités connexes.
- Conjointement avec le comité d'audit, recevoir et surveiller une mise à jour sur les efforts de redressement de la banque relativement à son programme de conformité à la BSA/LCBA.
- Participer à une réunion conjointe avec le comité des ressources humaines afin d'obtenir de l'information permettant d'examiner adéquatement les risques lorsqu'il s'agit d'établir la rémunération variable globale à la fin de l'exercice pour les dirigeants et les fonds disponibles pour les autres plans incitatifs importants.
- Évaluer l'efficacité de la fonction gestion du risque ainsi que le caractère adéquat de son budget annuel et de son plan des ressources et approuver son mandat.
- Recevoir une mise à jour de mi-exercice sur le budget de l'exercice 2024 et le plan des ressources.
- Évaluer l'efficacité du chef de la gestion des risques et approuver son mandat.

Principales responsabilités

Mesures prises

Rapports relatifs à la gestion des risques

- Examiner et évaluer les tableaux de pointage trimestriels sur les risques d'entreprise qui comprennent les principaux risques et les risques émergents de la banque ainsi que la performance par rapport à son appétit pour le risque.
- Recevoir des mises à jour portant sur la gestion des principaux types de risques de la banque et des rapports sur quelque exposition appréciable aux principales catégories de risques, ainsi que d'autres mises à jour sur des sujets d'actualité.
- Examiner le tableau de bord trimestriel sur le redressement des problèmes, présenté l'année dernière, qui comprend un rapport sur la vision d'entreprise de la banque des problèmes et des mises à jour sur les progrès réalisés à l'égard des initiatives de redressement connexes.

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS DES ACTIONNAIRES

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

Situation :	Nature de la demande de renseignements :	Coordonnées :
Actionnaire inscrit (votre nom figure sur votre certificat d'actions de TD)	Dividendes non versés, certificats d'actions perdus, succession, changements d'adresse dans le registre des actionnaires, changements du compte bancaire de dividendes, plan de réinvestissement des dividendes, ou élimination de l'envoi en double des documents aux actionnaires, ou interruption (ou reprise) de l'envoi des rapports annuels et trimestriels	Agent des transferts Compagnie Trust TSX 100 Adelaide Street West, bureau 301 Toronto (Ontario) M5H 4H1 1-800-387-0825 (Canada ou É.-U. seulement) ou 416-682-3860 Télécopieur : (demandes de renseignements généraux) 1-888-249-6189 ou (envoi des procurations) 416-595-9593 Courriel : shareholderinquiries@tmx.com ou www.tsxtrust.com
Actions de TD détenues par l'intermédiaire du système d'inscription directe aux États-Unis	Dividendes non versés, certificats d'actions perdus, succession, changements d'adresse dans le registre des actionnaires, ou élimination de l'envoi en double des documents aux actionnaires, ou interruption (ou reprise) de l'envoi des rapports annuels et trimestriels	Co-agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres Computershare Trust Company, N.A. P.O. Box 43006 Providence, RI 02940-3006 ou Computershare Trust Company, N.A. 150 Royall Street Canton, MA 02021 1-866-233-4836 ATS pour personnes malentendantes : 1-800-231-5469 Actionnaires à l'extérieur des États-Unis : 201-680-6578 ATS pour actionnaires à l'extérieur des États-Unis : 201-680-6610 www.computershare.com/investor
Propriétaire véritable d'actions de TD détenues au nom d'un intermédiaire	Vos actions de TD, y compris les questions relatives au plan de réinvestissement des dividendes et aux envois des documents aux actionnaires	Votre intermédiaire

Rapports annuels et trimestriels et résultats du vote

Les propriétaires véritables qui souhaitent recevoir les états financiers trimestriels de la banque pour le prochain exercice doivent remplir et retourner la demande de rapports trimestriels ci-jointe ou les actionnaires inscrits doivent cocher la case de « Demande relative aux rapports trimestriels » du formulaire de procuration ci-joint. Pour consulter les rapports trimestriels aux actionnaires de la banque dès leur diffusion, veuillez vous rendre sur le site Web de la banque, sous l'onglet Investisseurs le jour de leur diffusion (www.td.com/ca/fr/a-propos-de-la-td/aux-investisseurs/investisseurs/renseignements-financiers/rapports-financiers/resultats-trimestriels). Les actionnaires inscrits peuvent choisir de ne plus recevoir d'exemplaires imprimés des rapports annuels de la banque, qui renferment les états financiers annuels de la banque et le rapport de gestion annuel de la banque, en cochant la case de renonciation au rapport annuel au bas du formulaire de procuration. Si vous ne cochez pas cette case au bas du formulaire de procuration, vous continuerez de recevoir des exemplaires imprimés des rapports annuels.

Après qu'ils auront été affichés, si vous souhaitez consulter une copie des résultats de vote de l'assemblée, vous pouvez les trouver sur le site Web de la banque (www.td.com/assemblees-annuelles/2025), à l'adresse www.sedarplus.ca ou à l'adresse www.sec.gov. Vous pouvez aussi demander aux Relations avec les actionnaires de TD de vous en envoyer une copie imprimée par la poste.

Pour toutes les autres demandes de renseignements des actionnaires, y compris les demandes d'aide pour voter	Pour communiquer directement avec les administrateurs indépendants
<p>Veillez communiquer avec les Relations avec les actionnaires de TD,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Par téléphone au 416-944-6367 ou au 1-866-756-8936 • Par la poste, à l'adresse suivante : La Banque Toronto-Dominion a/s Relations avec les actionnaires de TD C.P. 1, Toronto-Dominion Centre Toronto (Ontario) M5K 1A2 • Par courriel, à l'adresse tdshinfo@td.com <p>Vous pouvez aussi communiquer avec Laurel Hill Advisory,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Par téléphone au numéro sans frais 1-877-452-7184 (416-304-0211 à l'extérieur de l'Amérique du Nord) • Par courriel, à l'adresse assistance@laurelhill.com. 	<p>Pour communiquer avec les administrateurs indépendants par l'intermédiaire du président du conseil :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Par la poste, à l'adresse suivante : M. Alan N. MacGibbon Président du conseil La Banque Toronto-Dominion C.P. 1, Toronto-Dominion Centre Toronto (Ontario) M5K 1A2 • Par courriel, aux Relations avec les actionnaires de TD, à l'adresse tdshinfo@td.com <p>Les courriels adressés à M. MacGibbon aux fins de communication directe avec les administrateurs indépendants seront remis à M. MacGibbon.</p>

Mise en garde concernant les énoncés prospectifs

De temps à autre, la banque fait des énoncés prospectifs, écrits et verbaux, y compris dans la présente circulaire, d'autres documents déposés auprès des organismes de réglementation canadiens ou de la Securities and Exchange Commission des États-Unis (la « SEC ») et d'autres communications. En outre, des représentants de la banque peuvent formuler verbalement des énoncés prospectifs aux analystes, aux investisseurs, aux médias et à d'autres personnes. Tous ces énoncés sont faits aux termes des dispositions dites « refuges », et constituent des énoncés prospectifs aux termes de la législation en valeurs mobilières applicable du Canada et des États-Unis, notamment la loi des États-Unis intitulée *Private Securities Litigation Reform Act of 1995*. Les énoncés prospectifs dans la présente circulaire comprennent notamment des énoncés sur le moment de la tenue et l'ordre du jour prévus de l'assemblée annuelle des actionnaires, la démarche de la banque en matière de rémunération, les prévisions et objectifs financiers de la banque, la gouvernance prévue du conseil et des comités de la banque, les stratégies et la démarche de la banque en matière de questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance (ESG) ainsi que les hypothèses sous-jacentes pour les aborder, le rapport sur la durabilité 2024 de la banque, les programmes et stratégies de redressement et de gestion des risques liés à la BSA/LCBA aux États-Unis de la banque ainsi que les énoncés faits dans les lettres aux actionnaires ci-jointes. Les énoncés prospectifs comprennent notamment des énoncés qui figurent dans le présent document, dans le rapport de gestion 2024 dans le rapport annuel 2024 de la banque à la rubrique « Sommaire et perspectives économiques », aux rubriques « Principales priorités pour 2025 » et « Contexte d'exploitation et perspectives » pour les secteurs Services bancaires personnels et commerciaux au Canada, Services de détail aux États-Unis, Gestion de patrimoine et Assurance et Services bancaires de gros, à la rubrique « Réalisations en 2024 et orientation pour 2025 » pour le secteur Siège social et dans d'autres énoncés concernant les objectifs et priorités de la banque pour 2025 et par la suite et les stratégies en vue de réaliser ces objectifs, le contexte réglementaire dans lequel elle évolue et le rendement financier prévu de la banque.

Les énoncés prospectifs se reconnaissent à l'emploi de termes et expressions comme « croire », « prévoir », « anticiper », « avoir l'intention de », « atteindre », « essayer », « estimer », « planifier », « cibler » et « pouvoir » ainsi que des expressions semblables et des verbes au futur ou au conditionnel. De par leur nature même, ces énoncés prospectifs reposent sur des hypothèses que la banque doit poser et supposent des risques et des incertitudes inhérents, généraux et spécifiques. En raison notamment de l'incertitude quant à l'environnement physique et financier, à la conjoncture économique, à la situation politique, aux enjeux ESG, et au cadre réglementaire, ces risques et incertitudes, dont bon nombre sont indépendants de la volonté de la banque et dont les répercussions peuvent être difficiles à prévoir, peuvent faire en sorte que les résultats soient sensiblement différents de ceux sous-entendus dans les énoncés prospectifs.

Les facteurs de risque qui pourraient entraîner, individuellement ou collectivement, de tels écarts comprennent les risques notamment stratégiques, de crédit, de marché (y compris les marchés des actions, des marchandises, des changes, des taux d'intérêt et des écarts de crédit), d'exploitation (y compris les risques liés à la technologie, à la cybersécurité, aux processus, aux systèmes, aux données, aux tiers, à la fraude, aux infrastructures, aux initiés et à la conduite), de modèle, d'assurance, d'illiquidité, de suffisance des fonds propres, de conformité juridique et réglementaire (y compris les crimes financiers), de réputation,

environnementaux et sociaux et les autres risques. Ces facteurs de risque comprennent la conjoncture économique et commerciale dans les régions où la banque exerce ses activités (y compris les incidences, notamment économiques et financières, découlant de pandémies); le risque géopolitique; l'incertitude entourant l'inflation, les taux d'intérêt et la récession; la surveillance réglementaire et le risque de conformité; les risques liés à la capacité de la banque à satisfaire les modalités de la résolution globale des enquêtes au civil et criminelles visant le programme de BSA/LCBA de la banque aux États-Unis; l'incidence de la résolution globale des enquêtes au civil et criminelles visant le programme de BSA/LCBA de la banque aux États-Unis sur les entreprises, les activités, la situation financière et la réputation de la banque; la capacité de la banque à mettre en œuvre ses stratégies à long terme, ses principales priorités à plus court terme, y compris la réalisation d'acquisitions et de cessions ainsi que l'intégration des acquisitions; la capacité de la banque d'atteindre ses objectifs financiers ou stratégiques à l'égard de ses investissements, de ses plans de fidélisation de la clientèle et de ses autres plans stratégiques; le risque d'une baisse marquée de la valeur de la participation de la banque dans Schwab et l'incidence correspondante sur la valeur marchande de la banque; le risque lié à la technologie et à la cybersécurité (y compris les cyberattaques, les atteintes à la sécurité des données ou les défaillances technologiques) visant les technologies, systèmes et réseaux de la banque ainsi que ceux de ses clients (y compris leurs propres appareils) et des tiers fournisseurs de services à la banque; le risque de données; le risque de modèle; les activités frauduleuses; le risque lié aux initiés; le risque lié à la conduite; le défaut de tiers de se conformer à leurs obligations envers la banque ou les membres de son groupe, y compris relativement au traitement et au contrôle de l'information, et les autres risques découlant du recours par la banque à des tiers; l'incidence de la promulgation de nouvelles lois et règles et de nouveaux règlements, y compris les lois et les règlements en matière de protection des consommateurs, les lois fiscales, les lignes directrices en matière de suffisance des fonds propres et les directives réglementaires en matière de liquidités, ainsi que la modification et l'application des lois, règles et règlements actuels; l'intensification de la concurrence de la part de concurrents existants et de nouveaux venus (y compris des sociétés de technologie financière et d'importantes sociétés de technologie); l'évolution des attitudes des consommateurs et les perturbations liées à la technologie; le risque environnemental et social (y compris le risque lié au climat); l'exposition à des litiges et à des questions de réglementation; la capacité de la banque de recruter, de former et de maintenir en poste des dirigeants clés compétents; les variations des taux de change, des taux d'intérêt, des écarts de taux d'intérêt et des cours des actions; la diminution, la suspension ou le retrait de notes accordées par une agence de notation; la valeur et le cours des actions ordinaires et des autres titres de la banque peuvent être touchés par la conjoncture du marché et d'autres facteurs; l'interconnectivité des institutions financières, y compris les crises de l'endettement existantes et éventuelles à l'échelle internationale; l'augmentation des coûts de financement et de la volatilité du marché causée par l'illiquidité des marchés et la concurrence pour l'accès au financement; les principales estimations comptables et les changements apportés aux normes, conventions et méthodes comptables utilisées par la banque; et l'occurrence d'événements catastrophiques naturels et autres que naturels et les demandes d'indemnisation qui en découlent.

La banque avise les lecteurs que la liste qui précède n'est pas une liste exhaustive de tous les facteurs de risque possibles, et d'autres facteurs pourraient également avoir une incidence défavorable sur les plans, le rendement ou les résultats de la banque. Pour de plus amples renseignements, voir la rubrique intitulée « Facteurs de risque et gestion des risques » dans le rapport de gestion 2024, telle qu'elle peut être mise à jour dans les rapports aux actionnaires trimestriels déposés par la suite et les communiqués de presse (le cas échéant) liés aux événements ou opérations dont il est question aux rubriques « Événements importants » ou « Événements importants et événements postérieurs à la date de clôture » dans le rapport de gestion trimestriel, ces communiqués de presse applicables pouvant être consultés sur le site www.td.com. Il faut apporter une attention particulière à tous ces facteurs, ainsi qu'aux incertitudes et aux événements possibles, et tenir compte de l'incertitude inhérente aux énoncés prospectifs, avant de prendre des décisions à l'égard de la banque. La banque avise les lecteurs de ne pas se fier outre mesure aux énoncés prospectifs de la banque.

Les énoncés prospectifs contenus dans la présente circulaire représentent l'opinion de la direction uniquement à la date des présentes et sont communiqués dans le but d'aider les actionnaires de la banque et les analystes à comprendre la situation financière, les objectifs et les priorités, ainsi que le rendement financier prévu de la banque aux dates indiquées et pour les périodes terminées à ces dates, et peuvent ne pas convenir à d'autres fins. À moins que la législation en valeurs mobilières applicable ne l'y oblige, la banque décline toute obligation de mettre à jour un énoncé prospectif, écrit ou verbal, pouvant avoir été formulé par elle ou en son nom.

