

La Banque Toronto-Dominion

LIGNES DIRECTRICES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

OBJECTIF

Le conseil d'administration (le « conseil ») et la direction de La Banque Toronto-Dominion (la « Banque ») ont pris un engagement de leadership en matière de gouvernance. Les présentes lignes directrices donnent un aperçu de nos politiques, principes et pratiques de gouvernance (collectivement, nos « systèmes de gouvernance ») qui nous permettent de servir de manière responsable les intérêts à long terme de nos actionnaires et autres parties intéressées visées.

Le conseil remplit son rôle de manière directe et par l'intermédiaire de comités auxquels il délègue certaines responsabilités. Le conseil et ses comités se consacrent à l'examen et à l'amélioration continus de nos systèmes de gouvernance afin de veiller à ce qu'ils respectent ou dépassent les cadres réglementaires et commerciaux dans lesquels la Banque exerce son activité.

Les présentes lignes directrices ont été approuvées par le conseil et sont améliorées ou modifiées chaque fois que le conseil le juge nécessaire ou souhaitable pour la Banque.

RÔLE DU CONSEIL ET DE LA DIRECTION

Les activités de la Banque sont exercées par ses employés et ses dirigeants, sous la direction du chef de la direction et la supervision du conseil. Les membres du conseil sont élus par les actionnaires pour qu'ils supervisent la direction en vue de promouvoir de manière responsable les intérêts à long terme de la Banque au profit des actionnaires compte tenu des préoccupations des autres parties intéressées pertinentes, notamment nos employés, les clients, les porteurs de créances, les organismes de réglementation et les collectivités. Les principales responsabilités du conseil sont présentées dans sa charte et sont les suivantes:

Assurer la surveillance nécessaire aux fins suivantes :

- 1. Approbation des décisions relatives à la stratégie et aux principales politiques de la Banque** – Le conseil doit comprendre et approuver les objectifs commerciaux de la Banque, être informé des 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.
- 2. Approbation de la prise de position en matière d'appétit pour le risque d'entreprise de la Banque** – Le conseil doit s'assurer qu'il existe un cadre grâce auquel la Banque ne prend des risques que conformément à son appétit pour le risque et à son cadre de gestion des risques d'entreprise approuvés par le conseil; et il doit approuver la prise de position en matière d'appétit pour le risque et surveiller le profil de risque et la performance de la Banque.
- 3. Évaluation, rémunération, perfectionnement et planification de 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 mettre en œuvre les ambitions stratégiques de la Banque 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.

4. **Surveillance de la gestion du capital, de la liquidité, des risques et des contrôles internes** – Le conseil doit s'assurer que des politiques sont en place afin de permettre à la Banque de maintenir suffisamment de capital et de liquidités et de protéger l'actif et la réputation de la Banque et le conseil doit également veiller à ce que la culture du risque, les politiques et pratiques en matière de rémunération et les fonctions de contrôle du conseil permettent à la Banque d'exercer son activité dans les limites de son cadre d'appétit pour le risque.
5. **Communication d'une information fiable et en temps opportun aux investisseurs** – Le conseil doit s'assurer que la Banque donne à ses investisseurs de l'information exacte et équilibrée en temps opportun.
6. **Gouvernance efficace du conseil d'administration** – Le conseil doit fonctionner efficacement comme conseil pour s'acquitter de ses responsabilités de supervision; c'est pourquoi il lui faut des membres déterminés possédant les compétences et l'expérience appropriées et l'information adéquate.

NOTRE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Indépendance des administrateurs

Le conseil estime qu'il doit pouvoir fonctionner indépendamment de la direction pour être efficace. Par conséquent, une vaste majorité du conseil doit être composée d'administrateurs indépendants en tout temps et chaque comité doit être composé entièrement d'administrateurs indépendants. Pour être considéré comme indépendant, l'administrateur ne doit pas avoir de lien direct ou indirect avec la Banque qui ferait en sorte qu'il serait personnellement redevable envers la Banque et qui, par conséquent, l'empêcherait d'exercer son jugement en toute indépendance.

Le conseil a adopté une Politique en matière d'indépendance des administrateurs et a chargé le comité de gouvernance (i) de lui recommander les critères d'indépendance des administrateurs et (ii) d'évaluer l'indépendance des administrateurs chaque année et au besoin aux fins de la nomination d'administrateurs ou de membres de comité au cours de l'année.

Autres postes d'administrateur et politique relative aux mandats parallèles d'administrateur

En plus de préserver leur indépendance, les administrateurs doivent être en mesure de consacrer suffisamment de temps à leurs responsabilités envers TD. Il est interdit aux membres du conseil de 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. Sauf en tant que membre du conseil de la Banque, au plus deux membres du

conseil peuvent siéger au conseil d'une même société ouverte sans le consentement du comité de gouvernance. De plus, aucun membre du comité d'audit ne peut siéger à plus de trois comités d'audit de sociétés ouvertes sans le consentement du comité de gouvernance et du conseil.

Président du conseil

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 du conseil et de la Banque. Les principales responsabilités du président du conseil sont définies dans la description du rôle du président du conseil. Le président du conseil doit être indépendant et être nommé chaque année par les administrateurs qui ne font pas partie de la direction. Le président du conseil préside les réunions du conseil (y compris celles à huis clos) et les assemblées des actionnaires de la Banque. Il est aussi président du comité de gouvernance et membre du comité des ressources humaines.

Taille et composition du conseil

Taille du conseil

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

Composition du conseil et recrutement de nouveaux administrateurs

Approche et processus

Le conseil s'efforce d'être composé d'administrateurs ayant la bonne combinaison d'expérience, d'expertise et de perspectives diverses pour lui permettre d'exercer ses vastes responsabilités.

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 sa culture d'éthique et à sa stratégie à long terme. Lorsqu'il recherche des candidats compétents, le comité demande des suggestions des autres administrateurs et de la direction et il retient souvent les services de conseillers indépendants pour l'aider à cette fin. Le président du conseil dirige le processus et le chef de la direction, ainsi qu'un certain nombre d'administrateurs, participent au processus d'entrevue. La Banque tient une liste permanente de candidats potentiels à un

poste d'administrateur. Le comité de gouvernance examine régulièrement les candidatures potentielles même si aucune vacance au conseil n'est prévue dans l'immédiat.

En règle générale, les nouveaux candidats aux postes d'administrateurs peuvent siéger au conseil pendant un maximum de dix ans. 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 pour établir si le candidat sera en mesure de faire un apport significatif aux travaux du conseil. Sur recommandation du comité de gouvernance, le conseil recommande chaque année aux actionnaires des candidats aux postes d'administrateurs, et les actionnaires peuvent voter séparément à l'égard de chaque candidat à l'assemblée annuelle des actionnaires.

Compétences

Le conseil doit être composé d'administrateurs possédant toute une gamme de compétences (p. ex., aptitudes, formations, expérience et expertise provenant d'un vaste éventail de secteurs de l'industrie et de régions géographiques) témoignant de la nature et de la portée des activités de la Banque. Lorsqu'il recherche et évalue des candidats au conseil qualifiés, le comité de gouvernance tient compte des divers critères énumérés dans la politique en matière de diversité du conseil de la Banque. Le comité de gouvernance a recours à une grille des compétences/d'expérience pour évaluer collectivement le profil de compétence et d'expérience des candidats aux postes d'administrateurs qu'il recommande au conseil en tenant compte de la stratégie, des occasions, du profil de risque et de l'ensemble des activités de la Banque. Les facteurs pris en compte dans le cadre de l'évaluation des compétences des candidats éventuels sont plus amplement décrits dans la grille des principaux secteurs de compétences/d'expérience présentée dans la circulaire de procuration de la direction annuelle de la Banque.

Autres considérations

Tous les administrateurs doivent remplir les critères indiqués dans la description du poste d'administrateur de la Banque. Ainsi, ils doivent respecter les normes éthiques et fiduciaires les plus élevées, avoir un jugement sûr pour aider à prendre des décisions judicieuses, posséder des connaissances et un esprit curieux et être prêts à s'attaquer aux défis auxquels la Banque fait face et démontrer leur engagement en assistant et en participant aux réunions du conseil et des comités et en s'y préparant. Les administrateurs qui ne font pas partie de la direction doivent s'efforcer de respecter les normes en matière d'indépendance vis-à-vis de la direction, établies en vertu de la Politique en matière d'indépendance des administrateurs de la Banque.

En plus des autres options à sa disposition pour trouver des candidats au conseil éventuels, la Banque reçoit de temps à autre des nominations non sollicitées que le comité de gouvernance évalue selon leur bien-fondé. En plus d'examiner la candidature des personnes à recommander aux fins de nomination et d'élection au conseil, le comité de gouvernance peut également retenir les services d'entreprises spécialisées en recrutement pour l'aider à trouver des candidats qui possèdent certaines compétences et qualités personnelles, y compris les critères de diversité indiqués dans la politique en matière de diversité du conseil de la Banque.

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

Politique d'accès aux procurations

Conformément à la politique d'accès aux procurations de la Banque, les actionnaires admissibles pourront 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 toute 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.

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

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

annoncera sans délai sa décision (y compris, le cas échéant, les motifs du refus de la démission) au moyen d'un communiqué de presse, dont un exemplaire sera remis à la Bourse de Toronto. L'administrateur qui remet sa démission suivant la présente politique ne participera pas aux délibérations du comité de gouvernance et du conseil concernant son offre de démission.

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

Conflits d'intérêts des administrateurs

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

Les administrateurs ont une obligation permanente de fournir à la Banque des renseignements complets et à jour sur toutes les entités dans lesquelles ils détiennent un intérêt important ainsi que tout changement apporté aux principales activités ou stratégies des autres sociétés ouvertes ou du secteur des services financiers au conseil desquelles ils siègent, de sorte que tout conflit d'intérêts pouvant en découler puisse être repéré.

Il incombe à chaque administrateur de présenter un rapport au comité de gouvernance chaque fois qu'il existe un conflit d'intérêts éventuel ou réel l'opposant à la Banque. Un rapport doit aussi être préparé lorsqu'un membre de la direction de la Banque estime qu'il est de son devoir de porter une question à l'attention d'un administrateur ou du comité de gouvernance. Cette question, les circonstances qui l'entourent ainsi que la nature et l'importance des intérêts en cause doivent être rapportées et décrites de façon raisonnablement détaillée, de même que tout autre renseignement pertinent. Le président du comité de gouvernance (ou, si la situation met en cause le président, un autre membre du comité de gouvernance nommé par le président) dirigera l'examen et l'analyse du rapport par le comité de gouvernance. Le comité de gouvernance peut demander à l'administrateur de fournir tout renseignement supplémentaire qu'il juge nécessaire. Après une analyse raisonnable du rapport, le comité de gouvernance déterminera quelles mesures doit prendre l'administrateur.

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

Présence aux réunions et engagement des administrateurs

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

MANDAT D'UN ADMINISTRATEUR

Durée normale

Le mandat de chaque administrateur se termine à la clôture de la première assemblée annuelle des actionnaires suivant son élection ou sa nomination, le cas échéant.

Limites du mandat

Les limites du mandat imposées par le conseil, conjuguées aux évaluations quant à l'indépendance des administrateurs et au processus d'évaluation du conseil, aident le conseil à repérer les candidats indépendants et efficaces à proposer aux postes d'administrateurs et à planifier la succession de manière à équilibrer l'objectif d'apporter de nouvelles perspectives et une diversité au conseil avec un degré approprié de continuité et une possibilité adéquate de transition des rôles et des responsabilités au sein du conseil. La durée du mandat des membres du conseil n'est pas garantie. Chaque administrateur (sauf indication contraire dans les présentes lignes directrices) siège au conseil conformément aux limites suivantes en matière de durée du mandat :

1. À condition qu'ils obtiennent de bonnes évaluations de rendement annuelles et qu'ils soient réélus chaque année par les actionnaires, les administrateurs peuvent siéger au conseil pendant un maximum de dix ans. Sur la recommandation du comité de gouvernance, le conseil peut proroger cette limite pour une période maximale supplémentaire de cinq ans.
2. Le conseil peut, sur recommandation du comité de gouvernance, renoncer aux limites relatives à la durée du mandat applicables aux administrateurs, au président du conseil et aux présidents des comités si cela est dans l'intérêt véritable de la Banque de le faire.
3. En outre, le président du conseil peut exercer un mandat de cinq ans après sa nomination initiale en tant que président du conseil, peu importe le nombre d'années passées en tant qu'administrateur.
4. Conformément à la *Loi sur les banques* (Canada), le chef de la direction de la Banque siège au conseil tant et aussi longtemps qu'il occupe ce poste.

Incapacité d'exercice

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

Démission des administrateurs qui ne font pas partie de la direction

Chaque administrateur qui ne fait pas partie de la direction doit sans délai aviser le président du conseil de tout changement important dans sa situation. Le comité de gouvernance déterminera s'il serait approprié, dans les circonstances, que cet administrateur continue de siéger au conseil. Le président du comité de gouvernance doit communiquer la décision du comité au conseil. Voici des changements importants qui pourraient justifier une telle démarche :

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

Dans l'éventualité où le comité établit qu'il ne serait plus approprié dans les circonstances qu'un administrateur siège encore au conseil, sa décision doit être approuvée par le conseil. Si le conseil approuve cette décision, l'administrateur doit alors remettre sans délai sa démission au président du conseil. Dans l'éventualité où un administrateur ne remet pas sa décision, 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.

Démission des administrateurs faisant partie de la direction

Tout membre de la direction de la Banque qui siège au conseil doit remettre au président du conseil sa démission à titre d'administrateur s'il donne sa démission à titre de membre de la direction de la Banque, s'il prend sa retraite ou s'il est destitué de ses fonctions à ce titre.

Pour favoriser une transition ordonnée, le conseil, sur la recommandation du comité de gouvernance, détermine s'il est approprié ou non dans les circonstances que le mandat de cet administrateur se poursuive pour une période pouvant aller jusqu'à six mois. Dans certaines circonstances exceptionnelles, le conseil peut, en tenant compte des recommandations du comité de gouvernance, proroger la durée du mandat de cet administrateur pour une période additionnelle pouvant aller jusqu'à 18 mois (pour un mandat d'une durée totale maximale de deux ans après la démission ou le départ à la retraite de l'administrateur).

FONCTIONS DU CONSEIL

Fonctionnement du conseil

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

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

Composition des comités

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

Chaque comité doit être composé entièrement d'administrateurs indépendants conformément à la Politique en matière d'indépendance des administrateurs de la Banque ou comme le prévoit leur charte respective. En vertu de la *Loi sur les banques* (Canada), la majorité des membres du comité d'audit doit être constituée d'administrateurs qui n'appartiennent pas au groupe de la Banque.

Le conseil approuve la composition de chaque comité sur la recommandation du comité de gouvernance et il a le pouvoir de destituer les membres des comités. Chaque comité se compose d'administrateurs de la Banque qui satisfont à toutes les exigences réglementaires en vigueur relativement à chaque comité.

Pour déterminer la composition des comités, le comité de gouvernance constitue chaque comité avec des administrateurs ayant la bonne combinaison d'expérience, d'expertise et de perspectives diverses pour permettre au comité de s'acquitter de ses responsabilités.

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

Fonctionnement des comités

Chaque comité se réunit un certain nombre de fois par exercice, le nombre minimal étant fixé dans sa charte. Le président de chaque comité, de concert avec les hauts dirigeants désignés par le chef de la direction pour seconder le comité et le secrétaire général, établit les ordres du jour des réunions du comité et assure la conduite efficace des affaires administratives du comité, notamment l'examen de l'information fournie au comité afin de confirmer qu'elle est suffisamment détaillée pour permettre la préparation de discussions utiles et la prise de décisions au cours des réunions du comité. Environ une semaine avant chaque réunion d'un comité prévue au calendrier, un projet d'ordre du jour et de la documentation connexe sont envoyés à tous les membres de ce comité. Dans le cas des réunions extraordinaires des comités, tout est mis en œuvre pour envoyer la documentation aux membres des comités le plus tôt possible. Des documents supplémentaires peuvent être remis aux membres des comités au début de chaque réunion ou avant.

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

Chaque comité peut inviter un administrateur, un membre de la direction de la Banque ou toute autre personne à ses réunions, s'il juge approprié de le faire pour s'acquitter de ses fonctions. Chaque comité peut aussi exclure toute personne de ses réunions, s'il juge approprié de le faire pour s'acquitter de ses fonctions. Les administrateurs non membres du comité peuvent aussi prendre connaissance des ordres du jour et de la documentation connexe déposée sur le portail du conseil.

Après chaque réunion d'un comité, le président de ce comité présente le compte rendu de la réunion au conseil en lui exposant les principaux points soulevés à cette réunion et toute question essentielle soulevée entre les réunions du conseil. Ce compte rendu est mis à la disposition de tous les membres du conseil. En outre, chaque comité revoit sa charte annuellement afin de veiller à ce qu'elle respecte ou dépasse ses responsabilités. Chaque comité établit des buts et objectifs annuels, y compris les exposés de formation futurs, qui guident ses responsabilités et activités principales et contribuent à déterminer les efforts et le temps qui doivent y être consacrés en priorité pendant l'exercice et procède à une évaluation annuelle de sa contribution et de son efficacité relativement à l'exécution de son mandat. Chaque comité mesure également les progrès accomplis pendant l'exercice vers l'atteinte de ces buts et objectifs.

Aux termes de sa charte, chaque comité détient l'autorité nécessaire pour mener toute enquête et s'adresser à tout dirigeant, employé ou mandataire de la Banque s'il juge

approprié de le faire afin de s'acquitter de ses responsabilités. Chaque comité a également le pouvoir de retenir, aux frais de la Banque, les services de conseillers indépendants et/ou d'intervenants externes qui fournissent leurs conseils/opinions d'experts.

Présidents des comités

Les principales responsabilités des présidents des comités sont décrites dans le mandat du président de comité et la charte respective de chaque comité. Les présidents de comités doivent être indépendants.

Conformément à sa charte, le comité de gouvernance est présidé par le président du conseil. Les présidents du comité d'audit, du comité du risque et du comité des ressources humaines sont nommés par le conseil sur la recommandation du comité de gouvernance. Les membres de ces comités peuvent respectivement désigner leur président à la majorité des voix si le conseil ne procède pas à cette nomination. Lorsqu'il examine la composition des comités, le comité de gouvernance tient régulièrement compte de la relève des postes de président de comité.

La durée du mandat des présidents du comité d'audit, du comité des ressources humaines et du comité du risque est de cinq ans maximum. Sur recommandation du comité de gouvernance, sous réserve de l'acceptation par le président d'un comité sortant et de l'accord du conseil, la durée du mandat d'un président de comité peut être prorogée d'une période additionnelle d'au plus trois ans (plus une période additionnelle pour permettre une transition ordonnée des fonctions du président, laquelle suit habituellement l'assemblée annuelle des actionnaires la plus rapprochée de la fin de cette période de trois ans).

ORIENTATION ET FORMATION DES ADMINISTRATEURS

Les administrateurs reçoivent l'orientation nécessaire lorsqu'ils sont nouvellement élus et ils bénéficient par la suite de formations continues, y compris des visites à des sites d'exploitation, et d'un accès illimité aux membres de la haute direction. Lors des séances d'orientation, le chef de la direction ou les autres membres de l'équipe de la haute direction de la Banque présentent la façon dont la Banque est gérée, son entreprise et ses fonctions de contrôle, son orientation stratégique, sa gestion des capitaux et des liquidités, ses finances, sa gestion des ressources humaines, sa technologie de l'information, les questions de commercialisation/numérisation, d'ordre environnemental, social et de gouvernance, le cadre réglementaire, les responsabilités de ses administrateurs et les autres principales questions ou principaux risques auxquels la Banque fait face, et répondent aux questions des nouveaux administrateurs. Les nouveaux administrateurs rencontrent aussi le chef de la direction, le président du conseil et le président du ou des comités auxquels siégeront les administrateurs. Tous les nouveaux administrateurs reçoivent une trousse d'orientation de l'administrateur personnalisée.

Le comité de gouvernance supervise la formation continue des administrateurs et il agit en qualité de source d'information quant à leurs fonctions et responsabilités en cette qualité. Les administrateurs ont accès en tout temps aux membres de la direction de la Banque afin d'obtenir de l'information sur les activités de la Banque, notamment le cadre réglementaire régissant les activités de la Banque, et pour toute autre fin qui pourrait aider le conseil et ses comités à s'acquitter de leurs responsabilités. Des exposés sont régulièrement présentés au

conseil et à ses comités sur différents aspects des activités de la Banque, et des exposés sont périodiquement présentés dans des domaines particuliers afin d'aider les administrateurs à s'acquitter de leurs responsabilités. Les administrateurs peuvent en outre consulter de la documentation d'apprentissage et de perfectionnement déposée sur le portail du conseil.

RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

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

RÉTROACTION DU CONSEIL

Le conseil évalue chaque année l'efficacité du conseil et de son président, des comités et de leurs présidents, et de chacun des administrateurs (autoévaluation et évaluation par les pairs). Le comité de gouvernance est chargé de mettre en place un processus d'évaluation efficace et il peut retenir les services d'un conseiller indépendant pour l'aider à élaborer des sondages permettant d'obtenir une rétroaction et faciliter le processus d'examen et de consultation. L'évaluation annuelle du président du conseil est menée par le président du comité des ressources humaines. Le processus de rétroaction du conseil se veut constructif et vise à aider le comité de gouvernance à établir si les programmes appropriés sont en place pour l'amélioration continue des compétences des administrateurs ainsi que pour le fonctionnement et l'efficacité du conseil.

DESCRIPTION ET ÉVALUATION DU POSTE DE CHEF DE LA DIRECTION

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

conseil (en l'absence du chef de la direction). Par la suite, le président du conseil et le président du comité des ressources humaines tiennent une rencontre avec le chef de la direction pour lui faire part de leurs commentaires.

PLANIFICATION DE LA RELÈVE

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

ÉLABORATION ET SURVEILLANCE DES NORMES EN MATIÈRE DE CONDUITE DES AFFAIRES ET DE COMPORTEMENT ÉTHIQUE

En tant qu'entreprise consciente de ses responsabilités sociales, la Banque s'est engagée à mener ses affaires selon les normes les plus élevées en matière de déontologie, d'intégrité, d'honnêteté, d'équité et de professionnalisme. 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 de la Banque a approuvé le Code de conduite et d'éthique (le « Code ») qui s'applique à tous les aspects de l'entreprise, qu'il s'agisse des décisions importantes prises par le conseil ou des opérations commerciales quotidiennes.

Le Code définit les normes qui régissent les relations entre les employés et les administrateurs ainsi que les relations qu'ils entretiennent avec les actionnaires, les clients, les fournisseurs et les concurrents de la Banque et avec les gouvernements, les organismes de réglementation, les médias et le public en général. Dans le respect de ces normes, la Banque s'attend à ce que tous les administrateurs, les dirigeants et les employés fassent preuve de jugement et soient responsables de leurs actes. La Politique de lutte contre la corruption complète les principes et les normes prévues par le Code en matière de lutte contre la corruption et le cadre de mise en œuvre de la culture de la Banque définit la culture et les mécanismes utilisés pour mettre en œuvre et évaluer la culture souhaitée. Le comité de gouvernance supervise les mises à jour de la politique de gestion du risque lié à la conduite qui fixe les exigences de gestion du risque lié à la conduite dans l'ensemble de l'entreprise dans le but de renforcer les pratiques de bonne conduite des affaires et du marché et de contribuer à la promotion d'une culture d'intégrité au sein de la Banque. En outre, le comité de gouvernance supervise 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). Tous les administrateurs, les dirigeants et les employés sont tenus chaque année de passer le Code en revue, d'attester qu'ils y adhèrent en permanence et de suivre une formation sur son contenu.

RESPONSABILITÉ D'ENTREPRISE SUR DES QUESTIONS D'ORDRE ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL

Le comité de gouvernance supervise le cadre de responsabilité sociale de la Banque à l'échelle mondiale et examine et évalue la stratégie, la performance et les rapports de la Banque relativement à des questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance. Chaque année, le comité de gouvernance examine les principales informations publiées par la Banque dans le Rapport sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance et reçoit des mises à jour périodiques sur les tendances environnementales et sociales, les pratiques exemplaires et la performance relative de la Banque.

En outre, la direction fait un rapport périodique au comité du risque sur la démarche de la Banque en matière de gestion des risques environnementaux et sociaux, y compris les risques liés au climat. Le conseil reçoit également l'aide du comité des ressources humaines, qui doit s'assurer que les stratégies de rémunération de la Banque soient coordonnées à l'interne et conformes à la réalisation durable des objectifs d'affaires de la Banque.

Le conseil reçoit des rapports périodiques sur des questions environnementales et sociales touchant la Banque et, de façon plus générale, supervise l'orientation stratégique de la Banque et la mise en œuvre d'une culture de gestion du risque efficace.

POLITIQUE DE COMMUNICATION ET MESURES RELATIVES À LA RÉCEPTION DES COMMENTAIRES

Le comité de gouvernance doit s'assurer que la Banque communique efficacement, à la fois de façon proactive et responsable, avec ses actionnaires, les autres parties intéressées et le public. La Banque possède une Politique en matière de communication qui décrit l'engagement de la Banque à communiquer au public, en temps opportun, avec exactitude et pondération, toute information importante se rapportant aux activités de la Banque. Le comité voit à ce que la communication soit ouverte et à ce que les actionnaires et leurs représentants, les analystes, les médias et les autres parties aient régulièrement des occasions de communiquer avec la Banque ou le conseil. Le chef des finances, le chef des Relations avec les investisseurs et les autres dirigeants rencontrent régulièrement des analystes en placement et des investisseurs institutionnels.

La Banque reconnaît en outre l'importance de la collaboration entre les administrateurs et les actionnaires sur des questions essentielles au mandat du conseil et a élaboré des lignes directrices internes à cette fin. Sous réserve de l'approbation et des directives du président du conseil, les administrateurs de la Banque invitent périodiquement certains actionnaires et certaines parties intéressées aux questions de gouvernance pour discuter de la démarche de la Banque en matière de rémunération de la haute direction, de questions d'ordre environnemental, social et de gouvernance, 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. Chaque année, le comité reçoit un rapport sur la rétroaction des actionnaires à l'échelle de la Banque. Le comité examine attentivement les propositions des actionnaires reçues par la Banque, supervise les discussions pouvant avoir lieu au sujet des propositions avec leurs auteurs et recommande au conseil d'administration des réponses à inclure dans la circulaire de procuration de la

direction de la Banque. Le comité reçoit également des rapports sur les résultats de l'assemblée annuelle des actionnaires et examine les commentaires fournis par les actionnaires quant à leurs décisions en matière de vote.

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

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

Vote consultatif des actionnaires à l'égard de la démarche en matière de rémunération de la haute direction

Chaque année, les actionnaires ont l'occasion de voter, dans le cadre d'un vote consultatif, en faveur ou contre une résolution visant la démarche en matière de rémunération de la haute direction qui est exposée dans la circulaire de procuration de la direction. Même si le vote consultatif n'est pas exécutoire, le comité des ressources humaines et le conseil d'administration tiendront compte des résultats du vote dans le cadre de l'examen des politiques, procédures et décisions en matière de rémunération. En outre, la Banque tient à faire en sorte de communiquer efficacement et de façon responsable avec les actionnaires, les autres parties intéressées et le public et, dans le cadre de cet engagement, les administrateurs de la Banque invitent régulièrement les actionnaires et certaines parties intéressées à discuter de la démarche en matière de rémunération de la haute direction.

L'information financière relative à la rémunération de la haute direction contenue dans la circulaire de procuration de la direction doit être complète, claire et compréhensible. La Banque revoit continuellement l'information relative à la rémunération de la haute direction pour s'assurer qu'elle respecte ou dépasse les exigences réglementaires et les meilleures pratiques.

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

Publié en février 2024