

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/gouvernance/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/governance/charters.jsp. Les actionnaires peuvent en outre obtenir un exemplaire de la charte du conseil d'administration rapidement et sans frais sur demande adressée 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 et 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/gouvernance/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 Codes. 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/consumation/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 de la limite 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 du renouveau. 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 investisseur 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 bénéfices 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/gouvernance.

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.