

## Approche de la TD en matière de rémunération globale

La TD offre aux employés une rémunération globale composée d'un salaire de base, d'une rémunération variable, d'avantages sociaux et liés au bien-être, de régimes de retraite et d'épargne, ainsi que de programmes de perfectionnement professionnel et de reconnaissance des employés. La philosophie de la TD consiste à offrir une rémunération concurrentielle adaptée, s'il y a lieu, aux différentes pratiques en vigueur dans les endroits où la Banque exerce ses activités. En 2022, nous avons dépensé 13,4 milliards de dollars à l'échelle mondiale en salaires, rémunération incitative, prestations de retraite et autres avantages sociaux du personnel.

### Rémunération globale des dirigeants et lien avec les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance

Nous adoptons une approche équilibrée en matière de rémunération globale des dirigeants afin de recruter, de maintenir en fonction et de motiver des dirigeants ayant un rendement supérieur, en vue de créer une valeur durable à long terme. Notre circulaire de procuration définit les six principes clés auxquels nous souscrivons lorsque nous élaborons le programme de rémunération des dirigeants et présente des renseignements détaillés sur notre approche. Un des objectifs du programme de rémunération des dirigeants est de récompenser ces derniers pour la mise en œuvre réussie de la stratégie de la TD, y compris les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), conformément aux [engagements communs](#), au [Code de conduite et d'éthique professionnelle](#) et à l'appétence au risque de la Banque. Par

conséquent, la TD intègre les éléments relatifs aux facteurs ESG dans la détermination du fonds de rémunération variable et l'évaluation du rendement individuel pour les dirigeants.

La TD a ajouté les facteurs ESG aux principales mesures utilisées pour déterminer le fonds de rémunération variable de l'équipe de la haute direction. Ces mesures ESG s'ajoutent aux mesures sur l'expérience client et sont associées à la stratégie globale sur les facteurs ESG de la TD. Elles comprennent des objectifs liés aux changements climatiques, à la diversité et l'inclusion, et à l'engagement des employés.

Le tableau ci-dessous indique les mesures ESG, les résultats et leurs répercussions sur les primes de rémunération variable des membres de l'équipe de la haute direction en 2022. Pour en savoir plus sur notre structure de rémunération des dirigeants, consultez la [circulaire de procuration 2023 de la TD](#).

RÉSULTATS DE L'EXPÉRIENCE CLIENT ET AUTRES MESURES ESG		CIBLE/MESURE	RÉSULTATS/COMMENTAIRES	INCIDENCE SUR LE FONDS DE RÉMUNÉRATION VARIABLE
Expérience client		70,0%	✓ 70,7% (0,7% au-dessus de la cible)	
Changements climatiques		Faire des progrès relativement aux cibles intermédiaires de réduction des émissions de GES des champs d'application 1 et 2 (réduction de 25 % par rapport à l'année de référence de 2019 d'ici 2025)	✓ En voie d'atteindre les cibles intermédiaires de réduction des émissions de GES des champs d'application 1 et 2 de 25 % d'ici 2025	
		Faire avancer l'établissement des cibles de réduction des émissions de GES du champ d'application 3 pour un minimum de deux secteurs	✓ Cibles de réduction des émissions de GES du champ d'application 3 pour les secteurs de l'énergie et de la production d'électricité finalisées et publiées en mars 2022 ✓ Progrès continus quant à l'établissement de cibles supplémentaires du champ d'application 3	
		Faire en sorte que les occasions ESG soient intégrées aux stratégies d'affaires, afin que chaque membre de l'équipe de la haute direction ait des objectifs ESG établis	✓ Valeurs Mobilières TD s'est classée au premier rang des banques canadiennes en matière de prise ferme d'obligations vertes, sociales, durables et liées au développement durable mondiales en 2022 <sup>1</sup> ✓ Progrès constants en vue de l'intégration des enjeux ESG aux stratégies d'affaires	+0,7%
Diversité et inclusion		Doubler la représentation des Noirs occupant un poste de vice-présidence ou d'un échelon supérieur en Amérique du Nord d'ici 2022 par rapport à l'année de référence de 2020	✓ Au 31 octobre 2022, la représentation des Noirs occupant un poste de vice-présidence ou d'un échelon supérieur a plus que doublé comparativement à 2020	
		Atteindre une représentation de 25 % de Noirs, d'Autochtones <sup>2</sup> et de membres d'une minorité <sup>3</sup> occupant un poste de vice-présidence ou d'un échelon supérieur en Amérique du Nord d'ici 2025	✓ La représentation a augmenté de 4 % sur 12 mois pour s'établir à 22,5 %	
		Atteindre une représentation de 45 % de femmes dirigeantes (occupant un poste de vice-présidente ou d'un échelon supérieur) d'ici 2025 au Canada	✓ La représentation a augmenté de 0,3 % sur 12 mois pour s'établir à 40,3 %	
Engagement des employés		Engagement des employés dans le premier quartile (4,26)	✓ Résultat annuel en matière d'engagement des employés de 4,30, dépassant l'indice de référence du premier quartile	

1. Selon les tableaux de classement Bloomberg.

2. « Autochtone » désigne toute personne issue des groupes suivants : Premières Nations, Inuits, Métis, Indiens de l'Amérique du Nord, autochtones de l'Alaska, Polynésiens (Hawaï) ou autres.

3. L'expression « membre d'une minorité » désigne toute personne qui n'est pas caucasienne ou qui n'a pas la peau blanche.



De plus, le rendement individuel des dirigeants est évalué par rapport à des programmes et principes pertinents qui soutiennent et reflètent les cibles ESG de la TD. Cette évaluation est un élément déterminant de la rémunération variable. Ces programmes et principes incluent les objectifs ESG individuels en fonction du poste, conformément à l'Énoncé d'appétence au risque de la TD, au Code de conduite et d'éthique professionnelle et aux normes culturelles et comportementales incorporées dans les engagements communs et les politiques et programmes en matière de ressources humaines de la TD.

### Rémunération globale des employés

La philosophie de la TD en matière de rémunération globale consiste à offrir une rémunération globale concurrentielle fondée sur le rendement, à réduire au minimum les pratiques pouvant donner lieu à des inconduites, à favoriser des résultats uniformes et équitables, de même qu'une harmonisation entre la rémunération des dirigeants et celles des employés, et à reconnaître et récompenser la contribution précieuse de nos collègues. Pour mettre cette philosophie en application, la TD dispose de programmes, de structures et de pratiques de rémunération globale complets et bien établis, conçus dans le but de générer des résultats adéquats pour tous les employés.

Exemples de ces programmes, structures et pratiques de rémunération globale :

- l'admissibilité au programme de rémunération, qui comprend le salaire et la rémunération au rendement, est fondée sur le poste et le niveau de poste et est appliquée uniformément à tous les employés;
- la majorité de nos employés sont payés en fonction de structures salariales bien définies, qui proposent une échelle salariale concurrentielle sur le marché, tout en laissant une marge appropriée dans le but de reconnaître le rendement, l'expérience et les capacités d'une personne;
- ces structures salariales sont fondées sur des analyses du marché et un solide processus d'évaluation des postes qui tient compte de leur description et classe les postes à la complexité et au niveau de responsabilités similaires dans le même niveau de poste;
- les structures salariales et les programmes incitatifs sont régulièrement revus au moyen des renseignements recueillis lors de sondages sur la rémunération menés par des tiers reconnus; les modifications nécessaires sont apportées au besoin pour permettre l'atteinte des résultats appropriés, notamment la capacité à offrir une rémunération concurrentielle sur le marché;
- tous les employés (selon le territoire et le secteur) participent aux mêmes programmes d'avantages sociaux, qui leur procurent choix et souplesse dans la sélection des protections – de soins de santé, de soins dentaires et autres – mises en place pour assurer la santé et le bien-être des collègues; et

- tous les employés (selon le territoire et le secteur) ont la chance de participer aux mêmes régimes de retraite de base (régimes approuvés aux É.-U. et régimes enregistrés au Canada) pour soutenir leur bien-être financier à la retraite.

### Supervision de la rémunération globale des employés par le conseil d'administration

Pour nous permettre d'attirer et de maintenir en poste les employés talentueux, ceux-là mêmes qui constituent l'atout principal de la TD, il est essentiel de mettre en œuvre notre philosophie axée sur la rémunération globale, et dont les principaux éléments feront l'objet d'une supervision par le Comité des ressources humaines (CRH) du conseil d'administration. Il incombe au CRH d'assurer la surveillance de la stratégie, des plans, des politiques et des pratiques en matière de rémunération globale de la TD. Ceci se traduit par des responsabilités officielles à l'égard de certains aspects de la rémunération globale des employés, notamment la supervision des principaux régimes de primes de rendement des employés, ainsi que des régimes de retraite et d'avantages sociaux, soit deux volets occupant une place prépondérante dans l'offre de rémunération globale pour tous les employés. Le CRH passe en revue les principes de conception ainsi que les pratiques en matière de gouvernance, y compris une prise en compte appropriée de la conduite et des autres risques. En outre, le comité reçoit régulièrement des mises à jour sur les principales initiatives liées à la rémunération globale destinées aux employés de première ligne, tout en surveillant les résultats en matière de rémunération afin de confirmer une harmonisation des approches appliquées aux dirigeants et aux employés qui ne font pas partie de la direction.

La Banque a continué d'investir dans l'offre d'une rémunération globale concurrentielle à ses collègues, en augmentant à 20 \$ (ou plus) les salaires de départ de 2023 en Amérique du Nord et en rajustant les échelles salariales au besoin, afin de continuer d'offrir une rémunération concurrentielle. Ces deux mesures sont entrées en vigueur en janvier 2023. Au cours de l'année, le CRH a fait le suivi des résultats de la rémunération des dirigeants par rapport à ceux de l'ensemble des employés et a mis en place des initiatives pour souligner le rôle essentiel joué par les employés qui ont permis le maintien des services de la TD auprès des clients tout au long de la pandémie. Voici certaines tâches réalisées par le comité pendant l'exercice 2022 :

- examen des facteurs de rendement des secteurs utilisés pour déterminer les primes de rendement annuelles destinées à environ 79 000 employés qui participent aux principaux régimes de primes de rendement offerts par notre entreprise, afin de confirmer que les facteurs utilisés pour les employés étaient équivalents aux facteurs comparables utilisés pour les dirigeants;
- examen des budgets alloués à l'augmentation des salaires de base de fin d'année, afin de confirmer que les hausses budgétaires prévues pour les employés étaient comparables à celles pour les dirigeants;

- appui à la reconnaissance des efforts extraordinaires des employés en accordant à la plupart des collègues une augmentation de salaire ou une prime unique, en plus des rajustements annuels de la rémunération, le cas échéant. La TD a été la première banque canadienne à annoncer cette augmentation de 3% en milieu d'année pour tous les collègues d'un échelon inférieur à VP, afin de répondre de façon proactive à l'évolution des conditions du marché et à l'expérience des collègues qui en découle.

### Rémunération équitable

La diversité et l'inclusion sont des valeurs fondamentales et des priorités stratégiques de notre entreprise. Notre objectif est de favoriser une culture d'inclusion et de bienveillance en offrant un milieu de travail qui répond aux besoins de tous nos collègues et qui leur donne la possibilité de réaliser leur plein potentiel. Dans l'esprit de ces valeurs fondamentales, nous nous engageons à offrir une rémunération équitable favorisant le bien-être financier de tous les employés.

Notre approche de la rémunération équitable repose sur les structures et les programmes exhaustifs et bien établis décrits dans la section sur la rémunération globale des employés ci-dessus. Ces programmes et structures sont conçus pour offrir les mêmes occasions aux employés occupant le même poste, en assurant un traitement juste et équitable à l'interne, tout en reconnaissant les différences en matière d'expérience, de rendement et de contribution.

Pour soutenir ces structures et programmes, nous avons adopté un certain nombre de pratiques en vue d'améliorer l'uniformité et de vérifier la pertinence des résultats. Voici quelques-uns des points saillants :

- des outils qui facilitent la prise de décisions de fin d'année sur le salaire de base et la prime et qui comprennent des lignes directrices visant l'uniformité de ces décisions, ainsi que des formations et d'autres types de soutien offerts aux gestionnaires de personnel;
- les décisions de rendement et de rémunération de fin d'année sont soumises à un processus d'examen pour observer les résultats; et
- nous effectuons une analyse statistique détaillée sur la rémunération pour évaluer les différences potentielles des résultats obtenus selon le genre ou l'origine ethnique.

Depuis 2018, la Banque travaille avec un tiers pour effectuer annuellement une analyse statistique détaillée sur la rémunération; cette analyse a été ajustée selon les niveaux de poste, l'emplacement géographique et les postes occupés. Nous utilisons ces examens pour surveiller activement nos résultats en matière de rémunération et apporter des modifications au besoin, en vue d'assurer la cohésion et l'équité à l'échelle de la TD.

Après ajustement en fonction de facteurs comme le niveau de poste, la région géographique et le rôle, notre analyse de 2022 – qui visait plus de 90 000 employés à l'échelle mondiale – nous a permis de déterminer que, pour ce qui est du salaire de base et de la rémunération globale :

- les femmes ont de façon générale gagné plus de 99 cents pour chaque dollar gagné par les hommes;
- les membres de minorités visibles<sup>4</sup> au Canada ont gagné plus de 99 cents pour chaque dollar gagné par les membres de minorités non visibles; et
- les membres de minorités<sup>5</sup> aux États-Unis ont gagné un dollar pour chaque dollar gagné par les membres de groupes non minoritaires.

Le tableau ci-dessous présente un résumé des résultats de l'examen par groupe de postes pour les employés basés au Canada, en comparant la rémunération globale versée aux femmes par rapport aux hommes après rajustement de facteurs comme le niveau, la région géographique et le rôle :

GROUPE DU POSTE <sup>6</sup>	RÉMUNÉRATION GLOBALE <sup>7</sup> (RAJUSTÉE) DES FEMMES PAR RAPPORT AUX HOMMES
Membre de la direction <sup>8</sup>	98 %
Cadres et professionnels expérimentés <sup>9</sup>	98 %
Supervision et professionnels <sup>10</sup>	100 %
Administration et Opérations <sup>11</sup>	100 %
<b>Dans l'ensemble</b>	<b>99 %</b>

Notre engagement à offrir une rémunération équitable pour tous les collègues fait partie de notre stratégie complète de diversité et d'inclusion à multiples volets, qui vise aussi à augmenter la représentation des groupes sous-représentés. De plus amples renseignements sur la stratégie générale de diversité et d'inclusion figurent à la page 53 du [Rapport ESG 2022 de la TD](#).

Mars 2023

4. Selon les données d'auto-identification recueillies conformément à la Loi sur l'équité en matière d'emploi (Canada).

5. Renseignements autodéclarés par les collègues.

6. Cette comparaison comprend les employés à temps plein, à temps partiel et occasionnels au Canada, à l'exclusion des travailleurs temporaires, des membres de l'équipe de la haute direction et des employés qui ont des ententes de rémunération à la commission.

7. La rémunération globale comprend le salaire de base, les incitations à court terme et les incitations à long terme (le cas échéant). Elle comprend les primes en espèces et à base d'actions (valeur à la date de l'octroi).

8. Dirigeants comprend tous les postes de direction (niveaux E01 et supérieurs) à l'exception des membres de l'équipe de la haute direction.

9. Cadres et professionnels expérimentés comprend les postes des niveaux 9, 10 et 11.

10. Supervision et professionnels comprend les postes de niveaux 7 et 8.

11. Administration et Opérations comprend les postes de niveau 6 et inférieurs.

