
Approche de la TD en matière de rémunération

La TD offre aux employés une rémunération globale complète composée d'un salaire de base, d'un programme de rémunération au rendement, d'avantages sociaux ainsi que de régimes de retraite et d'épargne. La philosophie de la TD consiste à offrir une rémunération concurrentielle adaptée, au besoin, aux différentes pratiques en vigueur dans les endroits où la TD exerce ses activités. En 2016, nous avons dépensé 9,3 milliards de dollars en rémunération et en avantages à l'échelle mondiale.

Les programmes de rémunération sont conçus pour être justes et administrés sans discrimination, et nous menons des études de marché pour nous assurer que nos programmes de rémunération globale sont concurrentiels dans notre secteur. En outre, nos régimes de retraite, d'avantages sociaux, et d'épargne sont conçus de manière à offrir de la souplesse aux employés, ainsi que des choix qui répondent à leurs besoins et à ceux de leur famille.

Rémunération des employés

En vue d'élaborer un programme de rémunération globale concurrentiel versé équitablement et cadrant avec le rendement, la TD effectue de nombreuses activités, notamment :

- Établir des fourchettes salariales de base qui reflètent les échelles salariales sur le marché externe pour des postes aux compétences, au niveau de complexité et aux responsabilités semblables;
- Élaborer des programmes de rémunération au rendement cadrant avec le rendement de l'entreprise, de l'unité ou de l'employé;
- Prévoir des budgets d'augmentations salariales annuelles, ainsi que la possibilité d'augmenter le salaire en cours d'année en raison d'une amélioration du rendement et des compétences;
- Examiner les échelles salariales de base, les programmes de rémunération au rendement et les autres programmes de rémunération globale sur une base régulière et apporter des changements appropriés;
- Comparer les augmentations du salaire de base et les résultats liés à la rémunération au rendement au fil du temps pour tous les employés.

Rémunération des dirigeants

Nous employons une stratégie équilibrée en matière de rémunération 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 et à long terme pour les actionnaires. Notre Circulaire de procuration définit les six principes clés auxquels nous souscrivons en matière de rémunération lorsque nous élaborons le programme de rémunération des dirigeants. Cette Circulaire présente des renseignements détaillés sur notre approche, notamment axée sur la gestion efficace des risques pour l'entreprise et le report d'une part importante de la rémunération accordée aux dirigeants et à plusieurs autres employés. Cette rémunération différée est acquise après une période d'au moins trois ans et est liée au cours de l'action de la TD, ce qui nous assure que les décisions sont prises dans l'intérêt supérieur à long terme de la Banque et de ses actionnaires.

Tenir compte des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance dans la rémunération des dirigeants

La rémunération au rendement est calculée en fonction de mesures financières et non financières. L'une des principales mesures de rendement utilisées pour déterminer le montant affecté aux primes de rendement des dirigeants est l'expérience client, mesurée en fonction des commentaires émis directement par les clients à la suite d'une interaction avec la TD. Nous divisons habituellement les objectifs de rendement en cinq catégories : client, exploitation, finances, employé et collectivité. Ces objectifs visent à évaluer le rendement, qui a une incidence directe sur la rémunération, conformément à la philosophie de rémunération au rendement de la TD.

Pour plus de détails sur notre structure de rémunération des dirigeants, consultez la [Circulaire de procuration de la TD](#).