
Approche de la TD en matière de rémunération

La TD offre aux employés une rémunération globale composée d'un salaire de base, d'une 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, s'il y a lieu, aux différentes pratiques en vigueur dans les endroits où la TD exerce ses activités. En 2017, nous avons dépensé 10 milliards de dollars en rémunération et en avantages sociaux à l'échelle mondiale.

Rémunération des dirigeants

Nous adoptons une approche 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 long terme pour les actionnaires. Notre circulaire de procuracy définit les six principes clés auxquels nous souscrivons lorsque nous élaborons le programme de rémunération des dirigeants. La 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 parties prenantes.

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'évaluation de l'expérience client, mesurée en fonction des commentaires émis directement par les clients à la suite d'une interaction avec la TD. De plus, nous divisons habituellement les objectifs de rendement individuels 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 procuracy de la TD](#).

Équité salariale entre les genres

L'inclusion et la diversité sont des valeurs fondamentales et des priorités stratégiques de notre entreprise. Nous avons pour but d'offrir un environnement de travail qui répond aux besoins de tous – un environnement où chaque employé a la possibilité de réaliser son plein potentiel. Dans l'esprit de ces valeurs fondamentales, nous nous engageons à offrir une rémunération et des occasions de carrière équitables pour tous les employés tout en continuant de travailler à combattre les facteurs clés qui contribuent à l'écart de rémunération entre les genres (c.-à-d. les différences salariales moyennes entre les hommes et les femmes).

Depuis plus d'une décennie, le Comité des femmes dirigeantes de la TD travaille à augmenter la représentation des femmes aux niveaux hiérarchiques supérieurs de la TD et à attirer des femmes dans des secteurs à prédominance masculine. Nous avons intégré la diversité et l'inclusion dans tous les aspects de l'entreprise, de notre stratégie d'affaires officielle, à nos pratiques en milieu de travail (y compris des objectifs d'inclusion et de diversité pour tous les dirigeants), en passant par nos relations avec les clients et l'engagement dans nos collectivités. Plus de 300 leaders à la TD participent à nos sous-comités et nos conseils régionaux sur la diversité, et les Femmes dirigeantes constituent l'un des piliers de notre stratégie d'inclusion. Il s'agit d'initiatives essentielles, puisque les différences fondées sur le genre dans le type et le niveau hiérarchique d'emploi constituent des facteurs importants dans la rémunération obtenue.

De plus, nous disposons de structures et de programmes de rémunération complets et bien établis qui sont neutres de genre et conçus pour assurer des occasions similaires aux employés occupant le même poste, ce qui assure un traitement juste et équitable à l'interne. Voici quelques-uns des points saillants :

- Nous avons une philosophie de rémunération au rendement, qui donne aux employés l'occasion d'influencer leur rémunération en fonction de leur rendement individuel par rapport à des objectifs personnels et d'équipe alignés sur la stratégie de la TD.
- Nous définissons l'admissibilité au programme de rémunération, qui comprend le salaire et la rémunération au rendement, selon le poste et le niveau de poste. De plus, nous appliquons nos critères d'admissibilité et offrons des occasions de façon uniforme, peu importe le genre.

- La majorité de nos employés sont payés en fonction de structures salariales bien définies, et nous fournissons des lignes directrices et des ressources de soutien à la formation aux gestionnaires de personnel pour les aider à améliorer la constance des résultats.
- Les structures salariales sont fondées sur des analyses du marché et un rigoureux processus d'évaluation des postes qui est mené selon une méthode tenant compte des descriptions de poste et classant les postes à la complexité et au niveau de responsabilités similaires dans le même niveau de poste.
- Par ailleurs, nous réévaluons régulièrement nos programmes et nos structures pour apporter les modifications nécessaires à l'obtention des résultats attendus.
- Les décisions de rendement et de rémunération de fin d'exercice sont soumises à un processus d'examen et, aux niveaux de poste les plus élevés, les décisions de prime sont revues chaque année précisément pour déceler toute différence entre les genres.
- Nous passons périodiquement en revue nos pratiques de rémunération dans des secteurs d'exploitation précis ou des spécialisations en particulier pour nous assurer que, là où des hommes et des femmes font le même travail, nos pratiques de rémunération sont neutres en genre et tiennent compte du rendement et de l'expérience au poste occupé.

Nous croyons que notre approche globale, qui conjugue l'accent mis sur une plus grande représentation avec des programmes et politiques de rémunération non genrés, démontre notre engagement continu à être une entreprise diversifiée et inclusive.