

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 2018, nous avons dépensé plus de 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 à long terme pour les actionnaires. Notre circulaire de procuration 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. 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 TD et de ses parties prenantes.

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

La fiche de rendement des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) de la TD présente les objectifs liés aux facteurs ESG dans les catégories suivantes : clients, collègues, collectivité, environnement et gouvernance. L'expérience client est aussi l'un des paramètres clés utilisés pour évaluer le rendement dans le cadre du Régime de rémunération des dirigeants. Le rendement lié aux cibles de la TD pour l'expérience client a un effet direct sur le calcul de la prime de rendement de fin d'année du chef de la direction, des membres de l'équipe de la haute direction et d'autres dirigeants. De plus, le rendement d'un dirigeant est évalué par rapport à sa conformité à l'Énoncé d'appétence au risque, au Code de conduite et aux autres programmes dont les principes sont intégrés aux systèmes de gestion de la TD, qui reflètent et soutiennent l'atteinte des objectifs liés aux facteurs ESG de la TD. Ces politiques et programmes comprennent les éléments de gestion des risques d'atteinte à la réputation de l'Énoncé d'appétence au risque et des politiques liées au risque environnemental de la TD, les lignes directrices et normes culturelles et comportementales du Code de conduite et d'éthique professionnelle de la TD, ainsi que les programmes et politiques de ressources humaines, qui mesurent et appuient les progrès vers l'atteinte des objectifs en matière de diversité de la TD et qui soutiennent la stratégie de gestion des talents de la TD. Cette évaluation du rendement a un effet direct 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](#).

Équité salariale entre les genres

La diversité et l'inclusion 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 nos collègues – 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 à tous les employés tout en continuant de travailler à combattre les facteurs clés qui contribuent à l'écart de rémunération entre les genres.

Parmi ces démarches, nous lançons des initiatives pour favoriser un contexte équitable quant aux promotions et au perfectionnement professionnel. 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 postes traditionnellement à prédominance masculine. Nous avons intégré la diversité et l'inclusion dans tous les aspects de l'entreprise, qu'il s'agisse de notre stratégie d'affaires officielle, de nos pratiques en milieu de travail (y compris des objectifs d'inclusion et de diversité pour tous les dirigeants) et de nos politiques, 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, dont le *Comité des femmes dirigeantes*, l'un des principaux piliers de diversité et d'inclusion. À l'aide de ces réseaux, les femmes travaillant à la TD accèdent à un éventail d'occasions de perfectionnement professionnel, de mentorat et de formation sur le leadership à distance ou en personne pour soutenir leur avancement professionnel.

Quant à la rémunération, 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.

Approche de la TD en matière de rémunération (suite)

- La majorité de nos employés sont payés en fonction d'échelles salariales bien définies. Celles-ci fixent une fourchette salariale concurrentielle sur le marché pour chaque poste, tout en laissant une marge appropriée dans le but de reconnaître le rendement, l'expérience et les capacités d'une personne.
- Les échelles salariales sont fondées sur des analyses du marché et processus d'évaluation des postes qui tiennent compte de leur description et classent les postes à la complexité et au niveau de responsabilités similaires dans le même niveau de poste.
- Par ailleurs, nous réévaluons régulièrement nos échelles salariales et nos programmes de primes de rendement pour apporter les modifications nécessaires à l'obtention des résultats attendus.

Pour soutenir ces structures et programmes de rémunération neutres de genre, nous avons adopté un certain nombre de pratiques en vue d'améliorer l'uniformité et de confirmer l'atteinte de résultats appropriés. 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, dont les lignes directrices visant l'uniformité de ces décisions, ainsi que des formations et d'autres types de soutien sont offerts aux gestionnaires de personnel.
- Les décisions de rendement et de rémunération de fin d'année sont soumises à un processus d'examen, et les résultats sont observés pour déceler toute différence entre les genres.
- Nous passons en revue nos pratiques de rémunération et les résultats de nos examens pour nous assurer que, là où des hommes et des femmes font le même travail, nos pratiques de rémunération sont neutres de genre et tiennent compte du rendement et de l'expérience au poste occupé.

En 2018, nous avons travaillé avec un tiers pour effectuer une analyse statistique détaillée sur la rémunération et, ainsi, évaluer les différences potentielles des résultats obtenus selon le genre. Cet examen a révélé que, lorsqu'il était question de salaire de base et de rémunération globale, les femmes gagnaient plus de 99 cents pour chaque dollar gagné par les hommes; l'étude ayant été ajustée selon les niveaux de poste, l'emplacement géographique et les postes. Nous nous engageons à offrir des occasions équitables à tous les employés, à apporter des ajustements à la rémunération au besoin, ainsi qu'à continuer de surveiller nos programmes pour nous assurer qu'ils sont neutres de genre.

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 étroitement surveillés, offre des occasions de carrière et de rémunération justes et équitables et démontre notre engagement continu à être une entreprise diversifiée et inclusive.