

Résumé des programmes d'avantages sociaux¹

	PAYS (ADMISSIBILITÉ INDIQUÉE, LE CAS ÉCHÉANT)		
	CANADA	R.-U.	É.-U.
Régimes de retraite			
Un régime de retraite à cotisations déterminées concurrentiel assorti d'une cotisation annuelle fixe de l'employeur de 3% (qui augmente à 4% après 10 années de service ou plus); de plus, la TD verse un montant équivalant aux cotisations de l'employé jusqu'à un maximum de 5% du salaire. La TD verse une cotisation de contrepartie de 50% pour un maximum de quatre années de service, et cette cotisation passe à 100% pour les employés ayant plus de cinq années de service. Les cotisations totales peuvent représenter entre 5,5% et 9% du salaire en cotisations d'épargne-retraite payées par la TD.	●		
Un régime d'épargne-retraite 401(k) assorti d'une cotisation fixe de la TD représentant entre 2% et 6% du salaire de l'employé, plus une cotisation de contrepartie de la TD sur les cotisations de l'employé pouvant aller jusqu'à 4,5% du salaire. Les cotisations totales peuvent représenter entre 6,5% et 10,5% du salaire en cotisations d'épargne-retraite payées par la TD.			●
Un régime de retraite collectif auquel la TD cotise est offert à tous les employés admissibles.		●	
Régimes d'avantages sociaux			
Un régime d'avantages sociaux souple à frais partagés comprenant diverses options complètes d'assurance vie, invalidité, accident, médicale, soins dentaires et soins de la vue est offert aux employés admissibles et à leurs personnes à charge. Nous comparons régulièrement notre régime d'avantages sociaux à ceux d'autres employeurs de premier plan pour déterminer comment nous nous positionnons en ce qui concerne le soutien offert pour satisfaire les différents besoins des employés.	●	●	●
Un complément de six semaines à 100% du salaire pour les employées en congé de maternité, plus un autre complément de six semaines à 100% du salaire pour chaque employé qui prend un congé parental.	●		
Un programme de congé parental rémunéré offrant jusqu'à 16 semaines de congé rémunéré à tous les employés admissibles qui accueillent un nouvel enfant.			●
Dix-huit semaines de congé de maternité à 100% du salaire, plus dix-huit semaines de congé parental partagé à 100% du salaire.		●	
Des comptes de gestion (y compris un compte gestion-santé auquel la TD contribue) qui permettent aux employés d'obtenir le remboursement d'articles et de programmes liés à la santé pour eux-mêmes et les membres de leur famille admissibles, y compris le remboursement de frais médicaux et de soins aux personnes à charge.	●		●
Un compte de mieux-être qui permet aux employés d'échanger les crédits payés par la TD contre des frais médicaux non couverts par le régime, un programme d'entraînement, du matériel d'exercice, des conseils et divers articles de prévention pour eux-mêmes et les membres admissibles de leur famille.	●		
Des vacances payées dont la durée est établie en fonction du poste occupé et des années de service ⁵ .	●	●	●
Reconnaissance des années de service : Un programme à l'échelle de l'entreprise qui vise à souligner les anniversaires de service des employés tous les cinq ans, avec des actions de la TD ou des cadeaux au choix ⁶ . À leur 25 ^e anniversaire de service, et tous les cinq ans par la suite, les employés ⁷ obtiendront une semaine de vacances supplémentaire (au pro rata pour les employés à temps partiel) pour l'année de l'anniversaire.	●	●	●
Des rabais sur certains événements, activités, produits et services.	●	●	●
Régime d'actionariat des employés de la TD : Un régime d'épargne à participation volontaire qui donne aux employés l'occasion de participer à la prospérité à long terme de la TD en devenant actionnaires. La TD verse un montant correspondant à 100% de la première tranche de 250 \$ des cotisations de l'employé chaque année et à 50% du reste des cotisations de l'employé (qui peut cotiser jusqu'à 10% de son salaire admissible), jusqu'à concurrence d'une contribution de la TD de 3,5% du salaire admissible de l'employé ou 2 250 \$, selon le plus petit des deux montants.	●		
Régime de primes de rendement : La TD verse un montant équivalant aux cotisations de l'employé jusqu'à concurrence de 125 £ par mois.		●	

Résumé des programmes d'avantages sociaux (suite)

	PAYS (ADMISSIBILITÉ INDIQUÉE, LE CAS ÉCHÉANT)		
	CANADA	R.-U.	É.-U.
POUR OBTENIR DES RENSEIGNEMENTS SUR L'ADMISSIBILITÉ, VOIR LES NOTES 2, 3 ET 4.			
Régimes d'avantages sociaux (suite)			
Le régime d'épargne collectif volontaire Vision d'Avenir, qui permet aux employés d'épargner au moyen de retenues sur leur salaire ou de montants forfaitaires, en plus d'y verser leur prime de rendement ou d'y transférer un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) ou un compte d'épargne libre d'impôt non immobilisé. Les employés peuvent contribuer au REER collectif (compte personnel ou de conjoint) ou à une combinaison des deux. La TD paie la majorité des frais de gestion et de placement du régime.		●	
Des assurances maladie et soins dentaires à l'intention de certains groupes admissibles de retraités, financés en partie par la TD ⁸ .		●	

¹ Les employés qui ne résident ni au Canada, ni aux États-Unis, ni au Royaume-Uni représentent moins de 1 % de l'effectif de la TD. La TD offre des régimes d'avantages concurrentiels dans les autres pays. Ces régimes sont considérées comme négligeables.

² Tous les employés permanents, à temps plein et à temps partiel, sont admissibles aux régimes mentionnés ci-dessus. Au Canada, les employés à temps partiel doivent travailler au moins 15 heures par semaine en moyenne pendant toute l'année pour être admissibles au régime d'avantages sociaux de la TD. Tous les employés doivent avoir travaillé pendant trois mois consécutifs avant de pouvoir participer au régime de retraite et au Régime d'actionariat des employés. Les employés qui participent au Régime d'actionariat des employés doivent compter deux ans de service à la TD pour avoir le droit de retirer les cotisations de contrepartie de la TD. Aux États-Unis, les employés dont l'horaire hebdomadaire habituel comporte 20 heures sont admissibles à une assurance médicale et soins dentaires, une assurance soins de la vue, une assurance vie de base et complémentaire, ainsi qu'une assurance en cas de décès ou de mutilation par accident, dès le premier jour du mois suivant la date d'embauche. Les employés dont l'horaire hebdomadaire habituel comporte 30 heures sont admissibles à une protection pour invalidité de courte durée et à une protection pour invalidité de longue durée dès le premier jour du mois suivant la date d'embauche. Les employés dont l'horaire hebdomadaire comporte 20 heures sont admissibles à une protection pour invalidité de courte durée dès le premier jour du mois suivant 12 mois de service continu.

³ Au Canada, les employés temporaires reçoivent une indemnité de congé au lieu de vacances payées et peuvent profiter des rabais sur les programmes de bien-être, des avantages bancaires des employés, des rabais divers et du Régime d'épargne Vision d'Avenir.

⁴ Les employés temporaires rémunérés par la TD aux termes d'un contrat à durée déterminée ont droit aux mêmes avantages, sous réserve des règles de chaque régime.

⁵ Au Royaume-Uni, les employés ont droit à 25 jours de congé payé, peu importe le poste occupé et les années de service. Aux États-Unis, les employés ont une banque de congés rémunérés, qu'ils peuvent utiliser pour des fêtes ou des vacances, ou en cas de maladie.

⁶ À leur cinquième anniversaire de service, les employés reçoivent dix actions de la TD. À leur dixième anniversaire de service, et tous les cinq ans par la suite, les employés peuvent choisir entre dix actions de la TD ou un article-cadeau.

⁷ Les employés de TD Reinsurance (Barbados) Inc., de TD Bank et d'Epoch, ainsi que les collègues rémunérés à la commission, ne sont pas admissibles.

⁸ Au Canada, les employés embauchés le 1^{er} juin 2017 ou après cette date ne sont pas admissibles au Régime d'avantages sociaux des retraités de la TD.

Résumé des programmes d'avantages sociaux (suite)

POUR OBTENIR DES RENSEIGNEMENTS SUR L'ADMISSIBILITÉ, VOIR LES NOTES 2, 3 ET 4.	PAYS (ADMISSIBILITÉ INDIQUÉE, LE CAS ÉCHÉANT)		
	CANADA	R.-U.	É.-U.
Programmes d'aide aux employés			
Des foires sur la santé et des services de bien-être offerts sur place comprenant tout un éventail de services, comme des évaluations de la santé cardiaque, la surveillance de la tension artérielle, des examens de la vue, des séances d'information sur la santé et l'alimentation et des séminaires de sensibilisation au cancer.		●	
Divers outils en ligne pour l'évaluation des risques de santé et le bien-être visant à aider les employés à mieux comprendre leur condition physique, financière et mentale et à faire des choix qui favorisent le mieux-être.	●	●	●
Un programme de vaccination contre la grippe sur place complété par le remboursement du vaccin ⁹ .	●	●	●
Un rabais pour des services de garde d'enfants de qualité, à temps plein ou partiel, d'urgence, temporaires ou occasionnels assurés par un fournisseur externe.	●		
Compte pour personnes à charge : Un compte de retenue sur la paie avant impôt financé par l'employé pour le paiement de services destinés aux personnes à charge, comme les services de garde, des programmes parascolaires ou les soins aux aînés.			●
Des bons pour services de garde : Un avantage financé par l'employé qui procure des bons pour services de garde exempts d'impôt et de NIC (National Insurance Contribution).		●	
Un programme d'aide aux employés et à la famille dans le cadre duquel un tiers fournisseur offre des conseils confidentiels et des services de recommandation pour aider les employés aux prises avec diverses difficultés de la vie.	●	●	●
Trauma-Secours en cas d'incident critique : Un programme assurant à nos employés l'accès immédiat à des soins professionnels qui les aident à faire face à divers événements possiblement traumatisants tels qu'un vol à main armée ou le décès d'un collègue.	●	●	●
Avantages bancaires aux employés : Permettent aux employés et aux retraités admissibles de profiter de taux préférentiels et de rabais sur une vaste gamme de produits et services, y compris les assurances habitation et auto.	●		●
Assistance TD : Un programme prodiguant aux employés et aux clients des conseils financiers confidentiels sur les emprunts, le refinancement des emprunts hypothécaires et l'allongement de la durée des emprunts.	●		
Programme Bike to work : Un avantage financé par les employés qui offre un moyen efficace sur le plan fiscal de disposer d'un vélo pendant une période de 12 mois, au terme de laquelle la propriété du vélo peut être transférée à l'employé.		●	
TD Reflect (bien-être financier) : Aide les employés à prendre des décisions financières éclairées, en fournissant des renseignements sur la gestion et la planification des événements de la vie quotidienne, ainsi que des conseils financiers, par exemple pour éviter des arnaques financières et obtenir les meilleurs taux hypothécaires.		●	
Programme de bourses d'admission pour les enfants d'employés de la TD : Des bourses d'admission uniques sont accordées à des candidats qui respectent les critères d'admissibilité et obtiennent du succès tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'école.	●		●

⁹ Le programme de vaccination contre la grippe sur place n'est pas offert au Canada; seul le programme de remboursement du vaccin l'est.