



Rôle du Comité des ressources humaines, démarche en matière de rémunération de la haute direction et norme de la culture TD

Mars 2026

Ordre du jour



- Rôle du Comité des ressources humaines
- Démarche en matière de rémunération de la haute direction
 - Évaluation du rendement du secteur
 - Rémunération du chef de la direction et des autres membres de la direction visés
 - Changements apportés au Régime de rémunération des dirigeants 2026
- Norme de la culture TD

Rôle du Comité des ressources humaines



- Le comité se compose exclusivement d'administrateurs indépendants, dont le président du conseil d'administration.
- Outre la rémunération globale, le comité surveille la stratégie liée aux effectifs, la planification de la succession et les pratiques essentielles en matière de ressources humaines.

Rémunération globale

- Décisions relatives à la rémunération pour le chef de la direction, l'équipe de la haute direction et les directeurs des fonctions de contrôle
- Conception de régimes pour les cadres supérieurs et d'autres régimes de primes de rendement des employés importants (env. 65 % des dépenses totales de la Banque en matière de primes de rendement)
- Programmes de retraite, de bien-être et d'avantages sociaux

Gestion des talents

- Objectifs et évaluation du rendement du chef de la direction
- Planification de la succession du chef de la direction et de l'équipe de la haute direction
- Perfectionnement, capacités et planification des talents

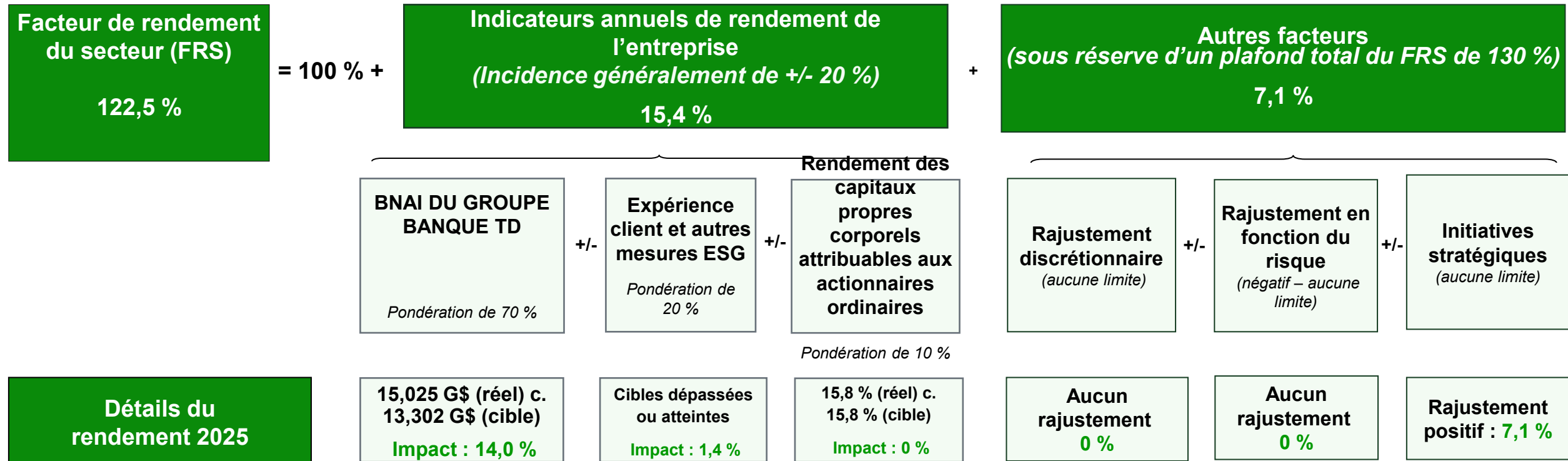
Stratégie liée aux effectifs

- Stratégie liée aux effectifs et projets connexes en matière de capital humain pour atteindre les ambitions stratégiques de la Banque
- Culture
- Risque lié au personnel
- Diversité et inclusion
- Engagement des employés

Rémunération 2025 : Évaluation du rendement du secteur



Cadre et résultats du Régime de rémunération des dirigeants (RRD) 2025



- En 2025, le FRS était encore principalement établi d'après des mesures internes; le rendement relatif n'a temporairement pas été pris en compte.
- Le comité a pris en compte les mesures spécifiques couvertes par le régime, ainsi qu'un certain nombre d'autres facteurs et de points de vue pour évaluer l'incidence des initiatives stratégiques, notamment :
 - Les gains de la vente de la participation de la Banque dans Schwab
 - Examen stratégique et Journée des investisseurs
 - L'engagement de la Banque en matière d'excellence réglementaire et l'état des mesures correctives liées à notre programme de LCBA aux États-Unis
 - Le rendement total pour les actionnaires surpasse celui des autres banques canadiennes
- Après évaluation de ces facteurs; le comité a déterminé que les résultats de la mesure des initiatives stratégiques seraient +7,1 %, pour un FRS définitif de **122,5 %**.

Rémunération du chef de la direction et des autres membres de la direction visés



Raymond Chun

- La cible de la rémunération globale directe pour 2025 de M. Chun était de 11 375 000 \$. Celle-ci tenait compte de la période travaillée comme chef de l'exploitation et de celle travaillée comme chef de la direction.
- La rémunération variable a été calculée comme suit : prime de rendement cible de M. Chun x FRS de 122,5 % (le même FRS que celui de l'ensemble de l'équipe de la haute direction).
- Le conseil d'administration a approuvé la rémunération globale directe de M. Chun (13 675 000 \$) pour l'exercice 2025.
- Le comité des ressources humaines a recommandé une augmentation de la cible de rémunération globale directe à 14 000 000 \$ pour l'exercice 2026, ce qu'a approuvé le conseil d'administration.

Bharat Masrani

- La rémunération cible de M. Masrani a été calculée au prorata de la durée de son mandat de président du Groupe et chef de la direction, Groupe Banque TD (du 1^{er} novembre 2024 au 1^{er} février 2025).
- Aucune rémunération variable n'a été approuvée pour M. Masrani.
- M. Masrani est resté à la disposition de la Banque en qualité de conseiller jusqu'au 31 juillet 2025. Pendant la transition, il a assuré une continuité à l'égard des démarches d'assainissement cruciales menées aux États-Unis par la Banque en matière de lutte contre le blanchiment d'argent (LCBA). À titre de conseiller, il a perçu 500 000 \$ par mois.

Rémunération d'autres membres de la direction visés

- La rémunération a augmenté sur 12 mois en raison du FRS qui était moins élevé en 2024 (75 %) comparativement à 2025 (122,5 %).
- Les programmes de rémunération cible ont été créés pour soutenir la rétention de ressources et de talents essentiels. Ces programmes ont donné lieu à des primes ponctuelles visant à reconnaître le rendement et les réalisations majeures d'autres membres de la direction visés.

Changements apportés au Régime de rémunération des dirigeants 2026



Cadre du Régime de rémunération des dirigeants – conforme à la nouvelle stratégie

Facteur de rendement du secteur (FRS) (plafonné à 130 %)

= 100 % +

Indicateurs annuels de rendement de l'entreprise
(incidence de +/- 20 %)

autres facteurs
(sous réserve d'un plafond total du FRS de 130 %)

**BNAI DU GROUPE
BANQUE TD**

Pondération de 50 %

+/-

Rendement des capitaux propres (%)¹

Pondération de 25 %

+/-

Expérience client et autres mesures ESG

Pondération de 25 %

+/-

Rajustement discrétionnaire

(aucune limite)

+/-

Rajustement en fonction du risque

(négatif – aucune limite)

+/-

Rendement relatif et objectifs stratégiques

+/- 20 %

Baisse de la pondération de 70 % à 50 %

Rendement des capitaux propres interne remplacé par le RCPCAAO relatif
Augmentation de la pondération de 10 % à 25 %

Augmentation de la pondération de 20 % à 25 %
Étendue à l'ensemble de la haute direction

Objectifs stratégiques étendus à l'ensemble de la haute direction

Baisse de la pondération des facteurs financiers de 80 % à 75 %

1. Évaluation du rajustement du rendement des capitaux propres par rapport à la cible interne pour l'entreprise et par secteur d'exploitation

Composition de la rémunération et composition de la rémunération à base d'actions

- La composition de la rémunération des dirigeants sera actualisée.
 - Nous augmentons la part de la prime en espèces et réduisons légèrement la part différée versée sous forme de prime à base d'actions.
- Une nouvelle rémunération à base d'actions sera mise en place pour les hauts dirigeants.
 - Baisse des options sur actions et mise en œuvre des unités d'action incessibles (UAI)
 - Le régime d'unités d'actions fondées sur la performance continue de représenter la majorité des actions

Facteur de rendement (UAP)

- Outre le rendement total pour les actionnaires relatif, le facteur de rendement UAP comprendra une mesure interne du rendement des capitaux propres.
- La fourchette du facteur de rendement augmentera et sera comprise entre 50 % et 150 % (par rapport à la fourchette actuelle comprise entre 75 % et 125 %).
- Une condition de rendement nul quantifiable sera également mise en place.

La façon TD

■ Notre but

Réimaginer l'expérience bancaire et ses possibilités

pour notre clientèle, nos collègues et nos collectivités.

■ Notre promesse

**Remarquablement humaine.
Agréablement simple.**

■ Qui nous sommes

Établir des relations profondes avec nos clients

Exécuter avec brio

Simplifier et livrer plus rapidement

Faire ce qu'il faut – agir, réfléchir, savoir

Gagner ensemble

■ Notre façon de diriger

Assumer ses responsabilités

Faire preuve de courage

Exécuter avec rigueur et rapidité

Incarner l'inclusion

Attirer et perfectionner les meilleurs talents

Norme de la culture TD (anciennement le cadre de la culture TD)



La norme de la culture définit les comportements et les attentes quant à notre façon de travail et de diriger pour les collègues et les gestionnaires. Agissant comme point de référence unique pour l'ensemble de l'entreprise, la norme permet à ce que notre culture soit bien comprise et renforcée à tous les niveaux de l'entreprise.

Ancien cadre de la culture TD

L'ancien cadre de la culture TD établi nous guidait, mais, au fil du temps, il s'est avéré de plus en plus complexe et difficile à mettre en œuvre.

Il s'articulait autour de huit piliers de la culture, et le positionnement et le langage utilisé pour le décrire faisaient en sorte que les collègues avaient du mal à en comprendre les éléments les plus importants et la façon de les appliquer dans les comportements courants.

De ce fait, la capacité à mesurer et à renforcer uniformément la culture à grande échelle était limitée.



Norme de la culture – nouveautés :

Conformité à la façon TD

▶ Offre une vision unique et unifiée des liens entre notre stratégie, notre culture et nos attentes envers les collègues et les gestionnaires.

Simplification de la structure et du texte du document

▶ Présente les principes « Qui nous sommes » et « Notre façon de diriger », ce qui facilite la compréhension de notre culture, son application et son intégration au sein de la Banque.

Positionnement du risque comme élément de base de la culture de la TD

▶ Renforce le fait qu'il est essentiel d'adopter une solide gestion des risques, de faire preuve de discernement et d'assumer ses responsabilités dans ses actions et sa prise de décisions au quotidien

Description explicite de la façon dont nous soutenons et renforçons notre culture

▶ Décrit la façon dont les équipes RH, Gestion des risques, Communications et les autres partenaires soutiennent, renforcent et maintiennent la culture dans le cadre de leurs activités spécifiques

Nous avons simplifié et actualisé notre « cadre de la culture TD » par souci de conformité à notre nouvelle culture, et avons désormais une nouvelle « norme de la culture TD » qui réduit la complexité et renforce notre façon de soutenir, de renforcer et de maintenir la culture au sein de la Banque.