

Groupe Banque TD : Énoncé de position à l'égard des droits de la personne

Notre engagement

Dans toutes ses activités et dans l'ensemble de ses secteurs d'activité, le Groupe Banque TD est déterminé à soutenir et à respecter la protection des droits de la personne. Nous comprenons le rôle important que nous jouons dans le respect des droits de la personne de nos collègues, de nos clients et des membres des collectivités dans lesquelles nous exerçons nos activités, et nous entendons éviter que nos activités commerciales, y compris notre chaîne d'approvisionnement, aient des incidences négatives sur les droits de la personne. Le présent énoncé de position à l'égard des droits de la personne (l'« énoncé de position ») décrit notre approche actuelle pour respecter ces objectifs critiques.

Dans le présent énoncé de position, « la TD » ou « la Banque », « nous », « notre » ou « nos » désignent le Groupe Banque TD. « TD Bank » désigne TD Bank^{MD}, America's Most Convenient Bank^{MD}.

L'énoncé de position de la TD s'inscrit dans sa responsabilité d'entreprise en matière de respect des droits de la personne, conformément aux Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme des Nations Unies (Principes directeurs de l'ONU). Il est aussi guidé par les valeurs énoncées dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et les principales conventions de l'Organisation internationale du Travail.

L'équipe Durabilité et Responsabilité sociale de la TD met à jour le présent énoncé de position en collaboration suivie avec les fonctions des secteurs d'activité et de l'entreprise au sein de la Banque pour s'assurer qu'il reflète nos politiques et programmes actuels. Voici les fonctions visées, sans s'y limiter : Groupe de la sélection stratégique, Ressources humaines, Lutte mondiale contre le blanchiment d'argent, Services bancaires aux Autochtones, Bureau de l'accessibilité, Services bancaires personnels au Canada, Bureau mondial de la protection des renseignements personnels, Sécurité de l'information, Gestion de Placements TD et Gestion des risques environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Le présent énoncé de position a reçu l'approbation des membres de la haute direction.

Nous examinons régulièrement le présent énoncé sur les droits de la personne, et le mettons à jour au besoin.

Notre approche

La TD exerce ses activités principalement dans des pays régis par des lois protégeant les personnes, ainsi que leurs droits. Nous nous engageons à respecter les lois locales applicables, y compris celles liées aux droits de la personne, et nous avons établi des politiques énonçant nos attentes, à savoir que

les employés et les administrateurs de la TD se conforment aux lois applicables. Si les lois locales sont insuffisantes pour respecter son engagement à protéger les droits de la personne, la TD exige que ses politiques et procédures internes visant à intégrer le respect des droits de la personne, conformément aux Principes directeurs de l'ONU, soient appliquées. Si nos attentes en matière de conformité ne sont pas satisfaites, nous examinerons la situation et prendrons des mesures conformément à nos procédures internes.

Nous disposons de processus pour cerner et évaluer les incidences éventuelles de nos activités, de notre chaîne d'approvisionnement et de nos affaires sur les droits de la personne. Le tableau ci-dessous, fondé sur nos processus d'évaluation de l'importance des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), décrit les domaines d'action sur lesquels s'appuie notre approche en matière de droits de la personne et les groupes susceptibles d'être les plus touchés par les incidences négatives sur les droits de la personne. La TD reconnaît aussi que certains groupes peuvent être plus touchés que d'autres. Notamment, mais sans s'y limiter, les femmes, les enfants, les personnes 2ELGBTQ+, les Autochtones, les Noirs et les membres d'autres communautés visibles, les anciens combattants, les personnes âgées, les nouveaux arrivants, les réfugiés et les personnes ayant une incapacité.

Domaines d'action en matière de droits de la personne	Collègues	Clients	Fournisseurs	Collectivités
Lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent	●	●	●	●
Sécurité des données et protection des renseignements personnels	●	●	●	
Diversité, équité et inclusion (DEI)	●	●	●	●
Peuples et communautés autochtones	●	●	● ¹	●
Pratiques de travail	●	●	●	

En plus des domaines d'action ci-dessus, la TD publie un rapport annuel présentant les mesures prises pour s'attaquer à l'esclavage moderne et à la traite des personnes conformément au *Modern Slavery Act (2015)* du Royaume-Uni et à la *Loi sur la lutte contre le travail forcé et le travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement (2024)* du Canada. Chaque année, ce rapport est examiné et approuvé par le conseil d'administration de la TD et signé par notre chef de la direction.

Faisant partie du service Durabilité et Responsabilité sociale de la TD, notre équipe Engagement des parties prenantes, ESG collabore avec les équipes à l'échelle de la Banque pour

¹ Compris dans le programme de diversité des fournisseurs de la TD. La TD est membre du Canadian Aboriginal and Minority Supplier Council (CAMSC) et du Conseil canadien pour les entreprises autochtones (CCIB) qui accèdent tous deux les fournisseurs autochtones.



Énoncé de position à l'égard des droits de la personne (suite)

rester à l'écoute des points de vue des parties prenantes et répondre aux questions liées aux facteurs ESG. La TD est déterminée à s'investir efficacement afin de favoriser un dialogue constant avec les diverses parties prenantes, notamment les investisseurs, les associations sectorielles, les organisations non gouvernementales (ONG) et les communautés autochtones. Le Comité de gouvernance du conseil d'administration de la Banque reçoit des mises à jour sur l'évolution de la situation des parties prenantes.

La TD est aussi membre du *Business for Social Responsibility's (BSR) Human Rights Working Group*, une initiative internationale qui favorise la collaboration multisectorielle et intersectorielle pour mettre en œuvre les Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de la personne de l'ONU.

Les politiques, normes et lignes directrices ci-dessous insistent sur l'importance des droits de la personne pour la TD.

Nos collègues et employés contractuels

À titre d'entreprise socialement responsable, la TD s'engage à exercer ses activités selon les normes d'éthique, d'intégrité, d'honnêteté, d'équité et de professionnalisme les plus élevées. La TD attend de chacun de ses collègues et membres de son conseil d'administration qu'ils évaluent les décisions d'affaires et les mesures à prendre pour le compte de l'entreprise afin de s'assurer qu'elles sont justes, honnêtes, équitables et conformes à son appétence au risque. Cette exigence s'applique à tous les échelons de l'entreprise, qu'il s'agisse des décisions majeures prises par le conseil d'administration ou des activités d'affaires quotidiennes.

Selon la Politique de respect en milieu de travail de la TD, tous les collègues, administrateurs et employés contractuels tiers qui travaillent pour le compte de la TD doivent traiter avec dignité et respect tous les fournisseurs, travailleurs tiers et autres personnes qui font ou cherchent à faire affaire avec la TD et favoriser un milieu exempt de harcèlement, de discrimination ou de violence. De plus, le Code de conduite et d'éthique professionnelle de la TD (le « Code de conduite ») établit les normes régissant nos interactions avec les collègues, les clients, les actionnaires, les gouvernements, les organismes de réglementation, les fournisseurs, les concurrents, les médias et le public en général. Le Code de conduite exige des collègues et des membres du conseil d'administration de la TD qu'ils signalent immédiatement toute conduite enfreignant le Code dont ils ont connaissance ou qu'ils soupçonnent. Le respect du Code de conduite fait partie de leurs conditions d'emploi à la TD. Nous sommes résolus à respecter les lois du travail locales applicables et les normes internationales sur des questions comme l'équité salariale, les heures de travail, le travail forcé et le travail des enfants.

Par ailleurs, les collègues admissibles aux États-Unis doivent s'engager chaque année à respecter la Politique de lutte contre

la traite des personnes de la TD, adoptée pour se conformer à la *Federal Acquisition Regulation* des États-Unis. La Politique de lutte contre la traite des personnes interdit, entre autres, la traite d'êtres humains et certaines pratiques relatives au recrutement de collègues et d'employés contractuels, notamment la facturation de frais de recrutement aux collègues, le refus de l'accès à leurs pièces d'identité et le recours à des recruteurs qui ne se conforment pas aux lois du travail locales du pays de recrutement.

Entretenir une culture d'équité et d'inclusion

Nous nous efforçons de nourrir une culture axée sur le service, sans obstacle et inclusive pour attirer tous les talents, investir en eux et perfectionner leurs compétences et à l'image des collectivités diversifiées que nous servons. Nous estimons que la véritable essence de la diversité et de l'inclusion consiste à offrir un environnement sûr où chacun se sent à l'aise d'être lui-même au travail. De récents exemples illustrant comment nous faisons la promotion d'une culture d'équité et d'inclusion sont présentés ci-dessous.

Pour atteindre les objectifs de la *Loi canadienne sur l'accessibilité (LCA)*, la TD a récemment publié son plan d'accessibilité 2023–2026. Nous avons établi ce plan en consultation avec nos collègues et clients au Canada ayant une incapacité et le grand public. Pour renforcer son objectif de créer une culture sans obstacle et inclusive, TD Bank a obtenu pour la neuvième année consécutive une note parfaite à l'indice d'égalité à l'égard des personnes ayant une incapacité en 2023, un outil de référence national reconnu aux États-Unis qui évalue les politiques et les pratiques des entreprises en matière d'inclusion des personnes ayant une incapacité et d'égalité en milieu de travail.

En 2023, la TD a été la première banque au Canada à accepter et à publier une évaluation de l'équité raciale de ses politiques et pratiques d'emploi réalisée par un cabinet d'avocat tiers. Le rapport sur les résultats de cette évaluation met l'accent sur plusieurs façons dont nous avons réussi à intégrer la diversité, l'équité et l'inclusion dans notre culture et formule des recommandations d'amélioration que nous incluons dans nos plans stratégiques. Pour plus de précisions, consultez le rapport intégral sur notre site Web.

Toujours en 2023, la TD a été inscrite à l'indice d'égalité des sexes de Bloomberg (BFGEI) pour la septième année consécutive et a été nommée parmi les employeurs les plus soucieux de la diversité au Canada pour la 13^e année consécutive selon Mediacorp. De plus, Newsweek a attribué cinq étoiles à la TD pour la diversité et Forbes a désigné TD Bank comme l'un des meilleurs lieux de travail aux États-Unis pour la diversité en 2023.

Nous continuons d'offrir un certain nombre de programmes de formation et de perfectionnement qui contribuent à



Énoncé de position à l'égard des droits de la personne (suite)

valoriser l'équité et l'inclusion et à accroître la sensibilisation. Ces programmes aident nos gestionnaires à établir des stratégies pour tirer parti du potentiel des équipes diversifiées en réduisant au minimum les conséquences négatives des préjugés inconscients. Nous avons aussi un guide de ressources sur le leadership inclusif qui aide les spécialistes de la formation et du perfectionnement à intégrer les valeurs de diversité, d'équité et d'inclusion dans la formation propre au secteur d'activité. Nous offrons également de la formation à nos collègues pour accroître la sensibilisation à la diversité, l'équité et l'inclusion à la TD et améliorer leur compréhension. En 2023, les collègues de la TD ont effectué plus de 260 000 heures de formation sur des sujets liés aux droits de la personne : Code de conduite de la TD, diversité, équité et inclusion, services bancaires justes, cours Comprendre l'expérience des Noirs et Sensibilisation à la culture autochtone, et autres. Nous mettons actuellement à jour notre programme de formation à l'intention des gestionnaires de personnel pour mieux soutenir nos collègues ayant une incapacité.

L'approche en matière d'équité salariale de la TD présente notre démarche en matière de rémunération et d'équité salariale. La Banque passe en revue régulièrement ses structures et pratiques de rémunération pour confirmer qu'elles fonctionnent comme prévu et qu'elles sont équitables. Depuis 2018, nous travaillons avec un tiers pour effectuer annuellement une analyse statistique détaillée de la rémunération afin d'évaluer les différences éventuelles de la rémunération selon le sexe et l'origine ethnique, en tenant compte de facteurs comme le niveau de poste, l'emplacement géographique et le poste occupé². Nous utilisons ces analyses pour surveiller nos résultats en matière de rémunération et apporter des modifications au besoin, en vue d'assurer la cohésion et l'équité à l'échelle de la TD.

Depuis 2021, la Banque a officiellement ajouté plusieurs facteurs ESG, notamment la diversité, l'équité et l'inclusion, aux principales mesures utilisées pour déterminer le fonds de rémunération variable à l'intention de l'équipe de la haute direction afin de soutenir sa stratégie globale sur la durabilité. Pour l'exercice 2024, la Banque a inclus les facteurs ESG dans les indicateurs de rémunération de tous les premiers vice-présidents et dirigeants des échelons supérieurs qui participent au Régime de rémunération des dirigeants pour reconnaître leur importance et la responsabilité collective dans l'atteinte des priorités en matière de durabilité.

De plus amples renseignements sur nos politiques, pratiques et initiatives en la matière sont fournis dans notre [Rapport sur la durabilité](#).

Services que nous offrons à nos clients

Politiques et programmes soutenant notre clientèle des Services bancaires de détail

Nos politiques et procédures internes exigent que nous nous conformions à toutes les obligations juridiques et réglementaires applicables régissant la prestation de services financiers à nos clients et nous nous efforçons d'offrir un service à la clientèle exceptionnel exempt de discrimination et de harcèlement. Nous reconnaissons également que l'accès aux services bancaires contribue grandement aux progrès économiques et sociaux et nous continuons de supprimer les obstacles afin de contribuer à rendre les services bancaires plus accessibles et inclusifs qu'auparavant, en particulier pour les populations vulnérables et défavorisées dans le système financier.

Dans le cadre de notre engagement au titre du Code de conduite, et conformément aux lois applicables, nous offrons nos produits et services sans discrimination fondée sur, mais sans s'y limiter, l'âge, la race, la couleur, la religion, l'origine nationale ou ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, la situation familiale, l'état matrimonial, les caractéristiques génétiques et les handicaps. En outre, la Politique de respect en milieu de travail de la TD exprime notre engagement à fournir un environnement libre de toute forme de violence, de harcèlement et de discrimination, où chaque client est traité avec dignité et respect.

Conformément à sa stratégie en matière de diversité, d'équité et d'inclusion, la TD offre aussi des produits et des services pour répondre aux besoins financiers de tous les clients des collectivités où elle exploite ses activités. À savoir, mais sans s'y limiter, les clients à faible revenu, les personnes ayant une incapacité, les nouveaux arrivants, les Autochtones, les membres de la communauté 2ELGBTQ+, les Noirs et les membres d'autres communautés visibles ou minoritaires. Grâce à notre large éventail de produits et de services, et en soutenant les organismes communautaires, nous visons à fournir à nos clients les outils nécessaires pour mieux gérer leurs finances, maintenant et à l'avenir. De plus amples renseignements sur les produits et services auxquels a accès la clientèle diversifiée de la TD sont présentés dans les sections Accès aux services financiers et Accès au logement dans notre Rapport sur la durabilité.

En 2023, la TD a lancé le cadre des *parcours vers l'inclusion économique de la TD* qui repose sur ses activités de longue date pour améliorer l'inclusion financière et économique en Amérique du Nord en unifiant et en concentrant ses efforts dans trois domaines : l'accès à l'emploi, l'accès aux services financiers et l'accès au logement. De plus amples

² Notre examen de 2023 a révélé que les femmes ont gagné plus de 99 cents pour chaque dollar gagné par les hommes, que les membres des minorités visibles au Canada ont gagné plus de 99 cents pour chaque dollar gagné par les personnes qui ne sont pas membres d'une minorité visible et que les membres des minorités aux États-Unis ont gagné un dollar pour chaque dollar gagné par les membres de groupes non minoritaires.



Énoncé de position à l'égard des droits de la personne (suite)

renseignements sur les *parcours vers l'inclusion économique de la TD* et nos progrès se trouvent dans notre Rapport sur la durabilité.

Par ailleurs, en janvier 2024, TD Bank a annoncé le lancement d'un plan de rayonnement local sur trois ans dans le cadre duquel elle consacrera environ 20 milliards de dollars américains à des activités de prêt, de philanthropie et d'accès aux services bancaires, entre autres, au profit de collectivités diversifiées et défavorisées aux États-Unis. Ce plan permettra de soutenir les collectivités des 15 États américains où TD Bank est présente, ainsi que de la ville de Washington. Pour en savoir plus sur le lancement de ce plan, lisez notre [communiqué de presse](#).

La TD sait que le système financier dans lequel elle exerce ses activités et les services qu'elle fournit peuvent être utilisés pour des activités illégales. Étant donné que nous servons des collectivités diversifiées dans plusieurs territoires, nous sommes conscients des risques liés aux opérations effectuées par nos clients, notamment les risques d'esclavage moderne, de traite des personnes et d'autres violations éventuelles des droits de la personne. Les politiques en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes de la TD (LCBA et LCFAT; voir la [Déclaration de la TD sur la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes ainsi que sur les sanctions](#)) et les politiques en matière de lutte contre le trafic d'influence et la corruption (voir la [Position en matière de lutte contre la corruption de la TD](#)) sont conçues pour détecter et prévenir l'utilisation des produits et services de la TD à des fins de blanchiment d'argent ou de financement d'activités terroristes, pour respecter les lois et la réglementation en matière de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes ainsi que pour énoncer des principes de conduite permettant de détecter et d'empêcher toute activité de corruption et de trafic d'influence. Actuellement, tous les collègues de la TD doivent suivre les formations annuelles sur la lutte contre le blanchiment d'argent et le financement d'activités terroristes qui présentent des exemples mettant l'accent sur le risque relié aux opérations de blanchiment d'argent relatives à la traite des personnes.

La TD surveille et gère les risques liés à la sécurité de l'information et à la protection des renseignements personnels à la Banque et les atténue en déployant des programmes dans l'ensemble de l'entreprise, en adoptant les pratiques reconnues par le secteur, en évaluant les menaces et les vulnérabilités et en prenant les mesures qui s'imposent pour corriger la situation. Les politiques de la TD en matière de sécurité de l'information et de gestion des risques, ainsi que les politiques régionales de protection des renseignements personnels, notamment la [politique de confidentialité canadienne](#), la [U.S. Privacy Notice](#) (avis relatif à la protection des renseignements personnels aux États-Unis) et la [Europe and Asia-Pacific Privacy Notice](#)

(avis relatif à la protection des renseignements personnels en Europe et Asie-Pacifique), décrivent les mesures de contrôle que nous avons mises en place pour contribuer collectivement à protéger les renseignements personnels et confidentiels. Nos autres mesures de sécurité comprennent des pare-feu, le chiffrement des données et la surveillance pour préserver l'efficacité des systèmes technologiques de la TD et repérer certains scénarios d'opérations inhabituelles dans les comptes des clients.

Cadres de la politique et conseils pour soutenir nos clients

La Banque gère le risque environnemental et social selon le cadre de gestion du risque environnemental et social. Ce cadre s'applique à toute l'entreprise, y compris à nos processus liés au crédit autre que de détail et il est renforcé par des politiques propres à chaque type de risque, notamment la politique sur le risque environnemental et social de l'entreprise qui décrit les exigences et les attentes relatives à la gestion efficace du risque environnemental et social à la Banque. La Banque a aussi des politiques et des procédures décrivant comment le risque environnemental et social est cerné et géré au sein du portefeuille de prêts autres que de détail. Notre approche comprend l'intégration de facteurs environnementaux et sociaux (y compris les droits de la personne) dans les opérations de financement de projet applicables. Les facteurs environnementaux et sociaux de la Banque s'appuient sur des normes et des cadres reconnus à l'échelle mondiale. De plus, la Banque continue d'évaluer les conséquences de changements importants sur ses produits, services, projets et initiatives en intégrant une évaluation du risque environnemental et social dans son processus de gestion des risques liés au changement.

Gestion de Placements TD Inc. (« GPTD ») est un signataire des principes pour l'investissement responsable (PRI) de l'ONU depuis 2008. À ce titre, nous produisons régulièrement des rapports sur notre approche en matière d'investissement et de gérance durable, ainsi que sur nos activités d'analyse du risque environnemental et social. Comme investisseur, nous croyons que toutes les entreprises devraient respecter les droits de la personne dans le cadre de leurs activités et de leur chaîne d'approvisionnement et se conformer aux règles et règlements locaux. Les sociétés reconnues complices d'atteinte aux droits de la personne s'exposent à des risques réglementaires, juridiques et d'atteinte à la réputation, ainsi qu'à d'éventuelles difficultés opérationnelles pouvant se répercuter sur leurs résultats financiers. Quand nos recherches indiquent qu'un investissement en particulier comporte un risque éventuel élevé, nous tenons compte des droits de la personne dans nos engagements auprès des sociétés détenues. Nous pouvons soutenir les résolutions des actionnaires demandant des évaluations du risque lié aux droits de la personne, s'il y a lieu. Nous participons également aux initiatives sectorielles portant sur les risques liés aux droits de la personne.



Énoncé de position à l'égard des droits de la personne (suite)

Depuis le lancement en 2022 de l'initiative Advance des PRI, une initiative de gérance collaborative en matière de droits de la personne et d'enjeux sociaux, GPTD y a participé activement à titre de l'un des principaux investisseurs, incitant les entreprises à réfléchir à leur approche en matière de droits de la personne, à leur façon de divulguer de l'information sur cette approche et de mesurer leurs progrès pour atténuer les risques liés aux droits de la personne et pour respecter ces droits en général.

Nos fournisseurs

Le choix de nos fournisseurs reflète aussi notre engagement à l'égard des droits de la personne. Les nouveaux fournisseurs et les fournisseurs potentiels procurant des biens et des services par l'entremise du Groupe de la sélection stratégique (GSS) centralisé de la Banque doivent s'inscrire dans un système réservé aux fournisseurs et attester qu'ils exercent leurs activités conformément à notre Code de conduite des fournisseurs, qui inclut la protection des droits de la personne et les pratiques de travail équitables. Nos normes pour les contrats négociés avec les fournisseurs (généralement

pour les opérations jugées à risque élevé ou moyen selon certains critères) et nos modèles de contrat précisent aussi : a) l'obligation pour le fournisseur de se conformer aux lois applicables, d'informer la TD des mesures d'application de la loi ou d'autres mesures réglementaires auxquelles il est assujéti ou des accusations de non-conformité aux mesures d'application de la loi ou à d'autres mesures réglementaires portées à son encontre et de communiquer à la TD ses plans de mesures correctives; et b) le droit de la TD de mettre fin au contrat pour motif valable, ce qui comprendrait le non-respect des lois applicables par le fournisseur.

Le Code de conduite des fournisseurs précise les valeurs et les normes auxquelles les fournisseurs et leurs sous-traitants doivent se conformer pour faire affaire avec la TD. Conformément au Code de conduite des fournisseurs de la TD, les fournisseurs doivent avoir des lignes directrices, des politiques et des pratiques diffusées à l'échelle de leur entreprise, soutenues par tous les niveaux de la direction au sein de l'entreprise et appliquées dans l'ensemble de leur chaîne d'approvisionnement, qui traitent des dix critères suivants relatifs aux droits de la personne :

Protection des droits de la personne	Respect des droits fondamentaux de la personne, notamment les droits à la vie et à la liberté, à la liberté de pensée et d'expression et à l'égalité; politique de tolérance zéro en milieu de travail à l'égard du harcèlement, de l'abus, de la violence et de la discrimination (y compris tout motif lié à la race, à la couleur, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à l'origine nationale, à la religion, au statut d'ancien combattant, à l'état matrimonial ou aux handicaps).
Politique en matière de santé et de sécurité	Culture de sécurité étayée par l'application de pratiques visant à réduire le risque de blessure, de maladie et de mort; procédures écrites en matière de sécurité (y compris des procédures de signalement d'accident et d'évacuation d'urgence).
Pratiques de travail équitables	Politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de travail des enfants, de travail forcé, d'esclavage et de traite des personnes dans toutes les activités et tous les établissements de l'entreprise; respect des lois du travail en vigueur, notamment les lois sur la rémunération et les conditions de travail.
Code de conduite et d'éthique professionnelle	Directives entourant le rendement au travail qui définissent les attentes de l'entreprise concernant le respect de l'éthique et des lois.
Diversité, équité et inclusion	Engagement à respecter la diversité en milieu de travail, notamment par l'application de pratiques d'embauche et de promotion au mérite et de principes d'égalité de chances à compétences égales.
Lutte contre le trafic d'influence et la corruption	Interdiction de comportements qui enfreignent les lois relatives à la lutte contre le trafic d'influence et/ou la corruption.
Exigences de conformité réglementaires et juridiques	Conformité des fournisseurs, de la TD et des biens et services qu'ils offrent aux lois et aux exigences réglementaires.
Accessibilité	Engagement à offrir des produits et des services conçus pour être accessibles aux personnes ayant un handicap.
Responsabilité d'entreprise	Politiques, pratiques et communication de renseignements pertinents qui témoignent de l'engagement à l'égard de la responsabilité d'entreprise en ce qui concerne les facteurs environnementaux, sociaux et éthiques.
Diversité des fournisseurs	Soutien des initiatives de diversité des fournisseurs de la TD, en offrant aux entreprises issues de la diversité une occasion équitable de soumissionner pour des contrats associés à la chaîne d'approvisionnement, et de les obtenir, de même qu'en présentant des rapports pertinents. Parmi les fournisseurs issus de la diversité, on compte notamment les entreprises possédées et exploitées par des membres d'un des groupes suivants : Autochtones, minorités visibles, femmes, anciens combattants, personnes ayant une incapacité ou personnes 2ELGBTQ+. On s'attend à ce que les fournisseurs intègrent la diversité à leurs activités ainsi qu'à leurs décisions visant les sous-traitants.

Énoncé de position à l'égard des droits de la personne (suite)

L'inclusion continue d'être au cœur de la culture de la TD et elle est intégrée dans notre stratégie, y compris dans nos relations avec les fournisseurs. En 2023, l'équipe Approvisionnement responsable et Diversité des fournisseurs de la TD a continué de soutenir le programme de certification de la diversité des fournisseurs pour les entrepreneurs réfugiés, qui a été lancé en 2022 par les organismes Canadian Aboriginal and Minority Supplier Council et Tent Partnership for Refugees. La TD paie les frais de certification des entreprises détenues par des réfugiés pour les trois premières années du programme, jusqu'au 31 octobre 2025.

Collectivités dans lesquelles nous sommes présents

À la TD, nous savons que nous pouvons prospérer quand les collectivités qui nous entourent prospèrent, et qu'il est essentiel, pour les clients que nous servons comme pour la Banque, de contribuer à un avenir plus inclusif, plus équitable et plus durable.

Par l'entremise de La promesse TD Prêts à agir, plateforme nord-américaine qui mobilise nos activités philanthropiques, notre personnel et nos activités commerciales pour apporter une contribution positive aux collectivités où nous exerçons nos activités, nous avons soutenu des organismes comme Human Rights Watch et le Fonds Égale Canada pour les droits de la personne pour sensibiliser la population et soutenir les initiatives communautaires visant à renseigner sur les droits de la personne et à lutter contre la discrimination dans les multiples dimensions de l'identité.

Par ailleurs, la TD a soutenu Equitas, Centre international d'éducation aux droits humains, en lui versant plus de 1,6 million de dollars au cours des 10 dernières années, pour favoriser l'intégration communautaire et le dialogue sur les droits de la personne, notamment par l'entremise d'activités éducatives pour les enfants et les étudiants et en fournissant de l'aide aux sinistrés en cas de catastrophes pour soutenir les droits de la personne dans des zones de crise dans le monde. En 2023, Equitas a déclaré que le soutien de la TD a permis de joindre plus de 100 000 personnes grâce à des initiatives visant à briser l'isolement social des jeunes en les faisant participer à des projets avec des organismes scolaires et communautaires et en formant plus de 100 organismes partenaires travaillant dans 41 collectivités au Canada. Ces organismes ont appliqué les connaissances acquises pour lutter contre la discrimination et favoriser une meilleure compréhension des droits de la personne dans leur collectivité.

Notre engagement à respecter les droits des peuples autochtones

La TD appuie depuis longtemps les droits des peuples autochtones en Amérique du Nord. Nous continuons de soutenir activement l'appel à l'action n° 92 que la Commission

de vérité et réconciliation a lancé aux entreprises afin d'adopter des mesures de réconciliation en investissant dans l'emploi, l'environnement et les initiatives de développement économique des peuples autochtones ainsi que dans l'éducation, les arts et la culture. Notre rapport La TD et les communautés autochtones du Canada 2023 décrit le travail effectué pour faire progresser l'inclusion socioéconomique et l'équité des peuples autochtones. La TD a une équipe Services bancaires aux Autochtones qui est consultée, au besoin, et qui travaille étroitement avec les secteurs d'exploitation de la Banque pour définir une approche globale pour servir la clientèle autochtone. De plus, le Comité des Autochtones de la TD, structure de gouvernance composée de dirigeants, se concentre sur la création et le soutien d'occasions destinées aux Autochtones, aux collègues, aux clients et aux collectivités.

La TD reconnaît que ses relations avec les peuples autochtones doivent être basées sur le respect de leurs droits et titres protégés par la Constitution, selon une approche visant à obtenir le consentement libre, préalable et éclairé et reconnaissant les institutions d'autonomie gouvernementale. Nous soutenons le principe de consentement libre, préalable et éclairé qui est renforcé dans la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones. Nous croyons en l'importance d'un échange constructif avec les peuples autochtones et reconnaissons que la réconciliation de nations, groupes et collectivités aux intérêts et aspirations variés peut prendre diverses formes. Cet échange étaye notre engagement et notre approche à l'égard du principe de consentement libre, préalable et éclairé, et de la réconciliation en général. Nous sommes aussi conscients du rôle moteur joué par le gouvernement dans ces questions d'ordre public complexes et nous nous réjouissons que le gouvernement du Canada ait reconnu que les relations avec les peuples autochtones doivent se fonder sur la reconnaissance et le respect de leurs droits, et qu'il poursuive l'intégration des principes de la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones au droit canadien.

Les considérations en matière de consentement libre, préalable et éclairé sont intégrées à nos processus de diligence raisonnable liés au crédit autre que de détail. En ce qui a trait aux processus de crédit autre que de détail de grande valeur, nos engagements sont les suivants :

- Déterminer les opérations pouvant éventuellement avoir des répercussions importantes sur les terres, les ressources ou le mode de vie des peuples autochtones.
- Intégrer à la politique de gestion du risque environnemental et social et aux processus de la TD des évaluations des politiques, des pratiques et des résultats de nos clients en ce qui a trait au principe du consentement libre, préalable et éclairé.



Énoncé de position à l'égard des droits de la personne (suite)

- S'il y a lieu, faire preuve de diligence raisonnable accrue pour évaluer l'application du principe de consentement libre, préalable et éclairé ou les répercussions importantes sur les terres, les ressources ou le mode de vie des peuples autochtones.

En 2023, nous avons entrepris la révision de nos politiques, de nos procédures et de nos programmes de formation sur les peuples autochtones et le principe de consentement libre, préalable et éclairé pour évaluer les améliorations à apporter. Afin d'intégrer les considérations en matière de consentement libre, préalable et éclairé dans nos processus d'affaires applicables de façon durable, appropriée et efficace, nous avons recueilli les commentaires de divers organismes de communautés autochtones et de diverses parties prenantes sectorielles. En travaillant sur l'intégration d'améliorations appropriées relatives au principe de consentement libre, préalable et éclairé à notre processus de crédit autre que de détail, nous nous rendons aussi compte de la complexité et du caractère changeant de la situation, qui s'accompagne de nombreux points de vue légitimes, et nous continuons à apprendre et à progresser.

Mesures correctives

La ligne d'assistance en matière de conduite et d'éthique professionnelle TD offre un canal de communication confidentiel et anonyme que chacun, à l'interne et à l'externe, peut utiliser pour signaler des problèmes éthiques ou juridiques sans crainte de représailles. Les collègues de la TD peuvent également communiquer avec Entre nous, Bureau de l'ombudsman des employés afin d'obtenir des conseils confidentiels, impartiaux et informels sur la façon d'exprimer une préoccupation.

La TD a mis en place d'autres processus et procédures pour répondre aux préoccupations des clients. Notre processus de résolution des problèmes des clients, dans le cadre duquel les préoccupations peuvent être transmises au Customer Advocacy & Insights Office aux États-Unis et au Bureau principal d'examen des plaintes de clients au Canada, contribue à garantir que les plaintes sont prises au sérieux et traitées rapidement. Par exemple, le Bureau principal d'examen des plaintes de clients a pour mandat d'examiner les plaintes des clients canadiens qui demeurent non résolues après les deux premières étapes du processus de résolution des problèmes des clients de la TD. Pour en savoir plus sur le fonctionnement du Bureau principal d'examen des plaintes de clients et comment les clients peuvent accéder aux services de résolution des plaintes, consultez le rapport annuel 2023 du Bureau principal d'examen des plaintes de clients. Les clients de la TD peuvent aussi déposer des plaintes par les canaux de service à la clientèle énumérés dans notre page Web Résolution de vos plaintes. En outre, pour se conformer à la Loi canadienne sur l'accessibilité, la TD a établi le processus de rétroaction sur l'accessibilité en 2023 qui permet aux collègues et aux clients de fournir des commentaires par la poste ou par téléphone.

Nous collaborons avec diverses parties prenantes sur les questions liées aux droits de la personne et nous rendons compte de nos progrès dans notre Rapport sur la durabilité annuel et sur notre site Web : www.td.com/esg-fr.

Nous faire part de vos commentaires

À la TD, nous respectons les différents points de vue de nos clients, de nos actionnaires, de nos collègues et de nos partenaires communautaires. Pour être une meilleure banque, nous interagissons activement avec divers groupes de parties prenantes en répondant aux questions et aux préoccupations portées à notre attention, avec pour objectif l'amélioration continue. Si vous souhaitez envoyer des commentaires à la TD, voici quelques façons de nous joindre :

Clients :

customer.service@td.com

Actionnaires particuliers :

tdshinfo@td.com

Investisseurs institutionnels :

tdir@td.com

Organismes communautaires et à but non lucratif :

tdreadycommitment@td.com

Par X :

[@TD_Canada](https://twitter.com/TD_Canada)

ou

[@TDBank_US](https://twitter.com/TDBank_US)

Le présent document est à jour en date d'août 2024.

