



Le présent document fait partie d'un ensemble de documents d'information sur nos politiques et nos programmes relatifs au marché, au milieu de travail, aux collectivités et à l'environnement, notre incidence économique, ainsi que notre approche globale à l'égard de l'intégrité en affaires, de la responsabilité d'entreprise et de la divulgation d'information. Il agit en supplément du Rapport annuel aux actionnaires de RBC® et de nos paramètres de rendement en matière de responsabilité d'entreprise présentés sur le site [rbc.com](http://rbc.com).

# À propos du travail à RBC

## Priorités, politiques et gouvernance

### Table des matières

|                                              |   |
|----------------------------------------------|---|
| Priorités et programmes                      | 2 |
| Rémunération et avantages sociaux            | 2 |
| Perspectives de formation<br>et d'avancement | 3 |
| Diversité                                    | 4 |
| Santé et bien-être                           | 5 |
| Mobilisation des employés                    | 6 |
| Concertation avec les<br>parties prenantes   | 6 |
| Politiques et pratiques                      | 6 |
| Gouvernance                                  | 8 |

### L'importance de la mobilisation des employés pour notre entreprise

À RBC, nous avons pour principale priorité de servir nos clients avec intégrité, chaque jour. Voilà notre définition de la durabilité. À titre de grande institution financière mondiale, nous reconnaissons également que notre réussite dépend du travail et de la mobilisation de nos employés car, à la base, le secteur des services financiers est un secteur de services. En fait, le secteur des services financiers est fondé sur le savoir, ce qui fait en sorte qu'un effectif hautement qualifié peut générer une valeur actionnariale supérieure à celle du marché.

Nous sommes résolus à être un employeur de choix et avons établi de solides programmes en milieu de travail visant à attirer, à conserver et à mobiliser les meilleurs employés qui serviront nos clients et offriront de la valeur à nos actionnaires.

### Notre approche

Comptant parmi les plus importants et les plus anciens employeurs au Canada dans un marché hautement concurrentiel, nous avons en place une approche éprouvée pour maintenir notre position d'employeur de choix. Notre vision qui consiste à « toujours mériter le privilège d'être le premier choix de nos clients » s'appuie sur nos valeurs : le service, la collaboration, la responsabilité, la diversité et l'intégrité. Notre Code de déontologie établit nos attentes en matière de comportements et de prise de décision, et est partie intégrante de la façon dont nous faisons des affaires. En outre, étant une entreprise de services, nous avons établi nos Principes directeurs en milieu de travail qui nous caractérisent à titre d'employeur. Les six principes suivants guident nos efforts continus pour soutenir notre réussite et celle de nos employés :

- Passion pour la réussite des clients
- Partenaires pour la réussite commune
- Perfectionnement professionnel
- Diversité des besoins et des contributions

- Excellence en gestion du personnel
- Environnement de travail propice à un rendement élevé

Pour de plus amples renseignements, allez à [rbc.com/carrieres/stand\\_fr.html](http://rbc.com/carrieres/stand_fr.html).

## Priorités et programmes

### Rémunération et avantages sociaux

Nous avons un principe de « rémunération au rendement » afin que les employés puissent toucher une prime plus élevée pour le rendement supérieur que nous attendons d'eux.

#### Rémunération

Notre démarche à l'égard de la rémunération se fonde sur cinq principes directeurs :

1. La rémunération cadre avec les intérêts des actionnaires.
2. La rémunération adhère aux principes de saine gestion du risque.
3. La rémunération récompense le rendement.
4. La rémunération nous permet de recruter, de mobiliser et de retenir les employés les plus talentueux.
5. La rémunération récompense les comportements qui respectent nos valeurs fondamentales.

La majorité de nos employés reçoivent une rémunération qui comprend un salaire et une prime. Pour chaque poste, la proportion de la rémunération totale qui est fonction du rendement dépend du niveau du poste et des tâches qu'il comporte. Par exemple, la proportion de la rémunération totale qui est fonction du rendement sera plus grande pour les postes plus élevés dans la hiérarchie, ce qui pourra se traduire par une rémunération plus élevée. La rémunération variable peut représenter une proportion importante de la rémunération annuelle totale des cadres supérieurs. En outre, certains employés participent à des programmes de rémunération sous forme de prime de vente ou de commission.

Pour plus de renseignements à ce sujet, veuillez vous reporter à notre circulaire d'information, à [rbc.com/investisseurs/annual-meeting-reports.html](http://rbc.com/investisseurs/annual-meeting-reports.html).

### Rémunération des dirigeants

Pour obtenir des renseignements sur la rémunération des dirigeants, veuillez vous reporter à notre circulaire d'information, à [rbc.com/investisseurs/annual-meeting-reports.html](http://rbc.com/investisseurs/annual-meeting-reports.html).

#### Programmes d'encouragement

Nous offrons un programme d'encouragement à court terme (PECT) qui donne aux employés admissibles la possibilité de toucher une prime annuelle. La prime est fondée sur le rendement individuel de l'employé ainsi que sur le rendement de son unité et de l'entreprise en général.

Nous offrons également un programme d'encouragement à long terme (PELT) visant à récompenser les participants pour leur contribution soutenue menant à la création de valeur pour les actionnaires. Ce programme sert également à reconnaître le talent et à maintenir en poste des membres clés de la direction. RBC verse les primes d'encouragement à long terme sous forme d'actions différées basées sur le rendement et d'options d'achat d'actions.

#### Avantages sociaux

Nous offrons un régime d'avantages sociaux de base, ainsi que des options facultatives souples procurant des protections supérieures à prix abordable et concurrentiel. Ces protections comprennent notamment une assurance soins médicaux, médicaments d'ordonnance et soins dentaires ; une assurance vie et une assurance accident ; ainsi qu'un programme de maintien du revenu à court terme et à long terme. En outre, les employés ont accès à divers programmes axés sur la santé et le bien-être, y compris le Carrefour-ressources Employés RBC qui offre en tout temps des services d'information et de consultation entièrement confidentiels sur toutes sortes de questions professionnelles ou personnelles.

#### Programmes de retraite et d'épargne

Nous voulons aider nos employés à planifier et à épargner pour l'avenir. Nos programmes de retraite et d'épargne sont des éléments importants de cet engagement.

**Canada :** Nos employés peuvent participer à notre programme d'épargne. Nous versons une contribution de contrepartie de 50 % des cotisations de l'employé (qui peuvent atteindre 6 % de son salaire).

**États-Unis :** Nous offrons un régime 401(k) souple qui permet aux employés admissibles de convertir leur revenu en épargne à long terme. Dans le cadre du régime 401(k), nous versons, après un an de service, des cotisations de contrepartie sur les premiers 6 % du salaire plafonné par l'IRS, jusqu'à un maximum annuel.

**Ailleurs qu'au Canada et aux États-Unis :** Nous proposons à nos employés divers régimes de retraite (à prestations déterminées ou à cotisations déterminées).

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les régimes de retraite de nos employés, y compris des renseignements financiers, veuillez consulter nos états financiers consolidés dans notre Rapport annuel, à [rbc.com/investisseurs/annual-meeting-reports.html](http://rbc.com/investisseurs/annual-meeting-reports.html).

## Perspectives de formation et d'avancement

### Perfectionnement professionnel et apprentissage

Nous visons à offrir à tous nos employés la possibilité de mener une carrière enrichissante et diversifiée.

Les programmes de formation et de perfectionnement structurés sont des compléments importants de l'apprentissage en cours d'emploi. Les employés ont accès à un vaste éventail de ressources et de possibilités de formation structurée, y compris à de la formation traditionnelle en classe, à des programmes d'apprentissage en ligne interactifs, à des bibliothèques de ressources en ligne ainsi qu'à des webémissions en direct et à la demande. De l'apprentissage non structuré est également offert sous forme de projets et de travaux particuliers.

En outre, nous offrons à nos employés des occasions de participer, à l'externe, à des séminaires et conférences, à des programmes de formation et d'obtention de titres professionnels, ainsi qu'à des programmes de parrainage pour perfectionnement avancé. Le processus d'approbation de la participation à ces initiatives varie selon la plateforme opérationnelle.

## Gestion du rendement

Nous accordons une grande importance aux objectifs professionnels à long terme de nos employés. Notre approche en matière de gestion du rendement s'appuie fortement sur la rétroaction et l'accompagnement pour soutenir le perfectionnement des employés.

Bien que les processus de gestion du rendement varient selon les unités, chacun de nos employés est soumis à un processus d'évaluation du rendement préétabli, et les directeurs examinent les résultats individuels de leurs subordonnés directs avec ceux-ci. Dans bon nombre de cas, une séance d'étalonnage structuré permet d'assurer que les résultats individuels des employés sont évalués de manière équitable par rapport à ceux des autres. Dans certains cas, nous utilisons l'outil Évaluation 360 degrés aux fins du perfectionnement. Il permet d'obtenir un rapport consolidé fondé sur la rétroaction des subordonnés directs, des collègues et des membres de la direction.

Nous utilisons à l'échelle de l'entreprise un système de gestion du talent en ligne pour gérer le processus d'évaluation du rendement.

### Gestion du personnel

La gestion du rendement est un facteur clé de mobilisation des employés à RBC. Elle leur permet de situer leurs fonctions dans un contexte global afin de pouvoir harmoniser leurs activités avec la stratégie de l'entreprise et offrir le meilleur service qui soit à ses clients.

Nos hauts dirigeants et gestionnaires de personnes jouent un rôle essentiel dans la création d'un environnement de travail motivant dans l'ensemble de RBC. Voilà pourquoi nous investissons dans le développement de pratiques de gestion et d'outils d'apprentissage uniformes visant à améliorer les capacités de base nécessaires aux gestionnaires. Ces outils d'apprentissage comprennent des ressources en ligne, des conseils d'ordre général et personnalisés, de l'information sur nos politiques et nos programmes, et de l'encadrement sur mesure. De plus, certaines unités offrent chaque année des conférences sur le leadership axées sur la gestion du changement et le partage des meilleures pratiques. Ces séances permettent à tous les gestionnaires de perfectionner des connaissances et des capacités ciblées, et d'appuyer leurs supérieurs dans la mise en œuvre des changements et l'atteinte des résultats.



## Réorientation et soutien continu

Nous prenons des mesures pour assurer que nos employés sont traités équitablement tout au long de leur carrière. Lorsque les employés sont mutés ou touchés par une réorganisation, nous visons à réduire au minimum l'incidence de ces changements en leur proposant des services de soutien professionnel et de réorientation.

## Diversité

La diversité est source d'innovation et de prospérité économique durable. Nous jugeons la diversité et l'intégration avantageuses, car elles nous permettent de développer notre capital intellectuel et d'assurer notre croissance continue. En tirant parti des avantages que procure la diversité, nous pouvons relever de nouveaux défis et stimuler la prospérité de nos clients, de nos employés, de nos actionnaires et des collectivités que nous servons.

Parmi nos priorités générales au chapitre de la diversité figurent l'embauche et l'avancement de personnes faisant partie de groupes prioritaires (décrits ci-dessous) ; l'habilitation des entreprises clientes ; la diversité des fournisseurs ; l'éducation et les programmes pour la jeunesse ; et la promotion du progrès. En plus de nos priorités générales, les diverses unités opérationnelles ou régions peuvent avoir des priorités en matière de diversité qui reflètent leurs propres besoins et occasions.

Nos groupes prioritaires comprennent les femmes, les personnes faisant partie de groupes minoritaires, les nouveaux arrivants au Canada, les personnes handicapées, les Autochtones, et les lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres.

### Principe d'équité

Nous croyons que tous les employés, quels que soient leur race, leur âge, leur sexe, leurs capacités physiques et mentales, leur religion, leur orientation sexuelle et leur origine, ont droit à l'égalité professionnelle, et nous veillons à ne pas exercer nos activités d'une manière qui perpétue les préjugés ou dresse des obstacles pour certaines personnes. Nous faisons la promotion de la diversité et de l'intégration, et tirons activement parti de la diversité de notre effectif pour élaborer des stratégies d'affaires novatrices.

## Droits de la personne

Nous sommes déterminés à respecter les droits de la personne et à faire en sorte que tous nos employés soient traités de façon équitable et ne subissent aucune forme de discrimination en milieu de travail.

Nos unités sont tenues de respecter toutes les lois sur les droits de la personne et sur la non-discrimination des divers territoires où elles exercent leurs activités. Ces lois interdisent généralement les distinctions fondées sur la race, la couleur, la religion, les croyances, l'âge, le sexe, la situation matrimoniale, l'orientation sexuelle et les handicaps. Là où les lois n'interdisent pas la discrimination ou permettent d'établir un traitement différentiel, nos unités mettent néanmoins en pratique les principes de non-discrimination. Elles veillent donc à ne pas exercer leurs activités d'une manière contraire à notre Code de déontologie qui perpétue les préjugés ou qui dresse des obstacles pour certaines personnes.

En outre, nous tenons compte des Principes directeurs de l'ONU relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (le « cadre Ruggie »), normes internationales visant à prévenir les violations des droits de la personne découlant d'activités d'entreprises.

Notre Code de déontologie, s'inspirant de l'essence de la Déclaration universelle des droits de l'homme, déclare que : « Les sociétés de RBC se sont engagées à promouvoir l'égalité des chances dans tous leurs rapports avec les employés, les clients, les fournisseurs et autres personnes ».

Les présomptions de manquement à notre Code de déontologie à l'égard des droits de la personne sont signalées à notre service des Ressources humaines, qui s'assure que les mesures appropriées sont prises en vue d'examiner et de résoudre les problèmes. De plus, les Ressources humaines communiquent régulièrement à la direction et à notre Conseil d'administration tout manquement à nos politiques en matière de droits de la personne.

En adoptant, en appuyant et en mettant en œuvre des politiques positives, nous créons un milieu de travail plus représentatif, accueillant et productif pour tous nos employés.

## Emploi des Autochtones

Nous voulons augmenter le nombre d'employés autochtones dans notre effectif grâce à des programmes et à un recrutement proactifs. Nous appuyons des programmes qui facilitent l'intégration des employés autochtones à notre milieu de travail.

Tous les recruteurs de RBC doivent suivre un cours de sensibilisation à la culture autochtone. Tous les employés peuvent également suivre cette formation sur notre système d'apprentissage en ligne.

## Ressources supplémentaires

- La [Stratégie RBC en matière de diversité](#) décrit nos priorités et objectifs à ce chapitre.
- Le [Rapport sur la Stratégie RBC en matière de diversité](#) fait état de nos progrès à ce jour.
- Dans notre [Rapport sur la diversité et l'intégration](#), publié annuellement, sont décrites nos pratiques de gouvernance et notre approche en matière de diversité, y compris les avantages de la diversité pour l'entreprise, notre stratégie et nos progrès, l'engagement des membres de la haute direction, les programmes en milieu de travail, notre rôle sur le marché et notre travail à titre de partenaire communautaire.
- Dans notre [Rapport sur l'équité en emploi](#), publié annuellement, sont présentées nos initiatives liées à l'équité en matière d'emploi et les réalisations de nos unités opérationnelles et fonctionnelles sous réglementation fédérale canadienne.

Pour obtenir de plus amples renseignements, allez à [rbc.com/diversite](http://rbc.com/diversite).

## Santé et bien-être

Notre Code de déontologie souligne notre engagement à offrir à tous nos employés un milieu de travail sécuritaire. Bon nombre de nos établissements possèdent également des politiques de sécurité qui leur sont propres. Nos activités étant principalement menées dans des bureaux, elles comportent très peu de risques liés à la santé et à la sécurité au travail.

Les problèmes de santé mentale, notamment le stress professionnel, peuvent avoir une incidence sur les milieux de travail de ce type. Nous avons en place des ressources relativement à la santé mentale, notamment un programme d'aide qui offre aux employés et aux personnes à leur charge un accès confidentiel et gratuit à de l'information, à des consultations et à des ressources en ligne.

Nous sommes d'avis que des employés en bonne santé sont généralement plus heureux et plus productifs, non seulement au travail, mais aussi dans leur vie personnelle et dans leur collectivité. Nous offrons à nos employés des conseils et des outils pour les aider à faire des choix santé, entre autres au moyen de campagnes, d'activités et de programmes axés sur le bien-être.

## Équilibre travail-vie personnelle

Il peut être difficile d'atteindre un équilibre optimal entre le travail et la vie personnelle. Nos politiques et programmes donnent aux employés la souplesse et le soutien nécessaires pour concilier le travail et la vie personnelle. En voici une liste :

- Des services-conseils pour concilier travail et vie personnelle.
- Des congés de maternité, parentaux et de responsabilité familiale.
- Des services d'aide d'urgence pour les personnes âgées et des haltes-garderies pour les enfants dans plusieurs grands centres urbains.
- La possibilité de reprendre le travail graduellement ou selon des horaires de travail adaptés pour les employés admissibles.
- Une retraite progressive, option offerte aux employés admissibles qui souhaitent travailler trois ou quatre jours par semaine pendant une certaine période avant la retraite.
- Flexiplace, une entente qui donne aux employés la possibilité de travailler quelques jours ou toute la semaine à l'extérieur, généralement chez eux.
- Un horaire souple permettant aux employés admissibles de travailler selon un horaire comportant une plage fixe et une plage mobile pour les heures d'arrivée et de départ, dans les limites établies par le directeur de l'employé.



## Mobilisation des employés

Les employés et les retraités de RBC sont des bénévoles passionnés, et nous avons conçu divers programmes pour soutenir leurs efforts.

Pour obtenir de plus amples renseignements, lisez [RBC dans la collectivité](#).

## Concertation avec les parties prenantes

### Sondage d'opinion des employés

La mobilisation des employés et leur opinion de nous en tant qu'employeur de choix comptent parmi les principales mesures de satisfaction de notre capital humain stratégique. Les sondages que nous menons régulièrement auprès de nos employés permettent de déterminer dans quelle mesure nous répondons à leurs attentes et s'ils comprennent bien ce qui importe le plus pour nous.

Le Sondage d'opinion des employés de RBC sert à mesurer le niveau de mobilisation des employés et les facteurs qui favorisent la mobilisation. Nous utilisons l'information ainsi recueillie aux fins d'analyse des tendances et d'études comparatives externes, ainsi que pour mettre au point des plans d'action pour combler les lacunes ou résoudre les problèmes cernés. Les résultats sont présentés à la haute direction, au Conseil d'administration, aux directeurs des unités fonctionnelles et opérationnelles et aux employés de façon à ce que nous puissions, ensemble, intervenir lorsque des améliorations sont nécessaires et souligner nos réussites lorsque les résultats sont positifs.

Nous comparons les résultats de notre Sondage d'opinion des employés à ceux des années précédentes, ainsi qu'à ceux des sociétés nord-américaines les plus performantes, y compris les institutions financières. Généralement, nos résultats surpassent la norme de référence pour les sociétés nord-américaines à rendement élevé (selon Towers Watson).

De plus, chaque année, nous sondons nos employés afin de savoir ce qu'ils pensent de nos activités au chapitre de la citoyenneté d'entreprise et de notre réputation, ce qui touche à des questions ayant trait à notre intégrité,

ainsi qu'à notre leadership sur les plans du milieu de travail, du marché, des collectivités et de la durabilité environnementale.

## Résolution des problèmes et signalement des préoccupations

Il est important, pour les entreprises, d'avoir en place un milieu de travail dans lequel tous se sentent à l'aise d'exprimer leurs idées et leurs opinions. L'entreprise peut ainsi offrir de meilleures solutions, être plus novatrice et gérer les risques de façon plus efficace. Nous encourageons la communication ouverte et la résolution des litiges avec le personnel au niveau local, dans la mesure du possible. À cet effet, une page Web « Signalement des préoccupations », accessible aux employés du monde entier, leur indique avec qui communiquer pour toute question liée à la discrimination, au harcèlement, à la violence ou aux accidents au travail. De plus, la ligne Info-Indice RBC permet le signalement confidentiel et anonyme de préoccupations ou d'allégations d'actes répréhensibles se rapportant à la comptabilité, à la vérification ou au contrôle comptable interne de RBC.

Au Canada, nos employés ont également accès aux conseils du service Relations avec le personnel, Ressources humaines, ainsi qu'à une ligne téléphonique et une boîte de courriel au moyen desquels ils peuvent obtenir de l'aide dans la gestion des problèmes.

Les employés dont les préoccupations demeurent non résolues peuvent communiquer avec l'Ombudsman des employés, une ressource confidentielle et impartiale au sein du Bureau de l'Ombudsman. L'Ombudsman des employés aide les employés à trouver des solutions et contribue à faire tomber, le cas échéant, les obstacles au traitement approprié des problèmes.

## Politiques et pratiques

### Vision et valeurs de RBC

Chacun de nos employés est guidé par notre vision, « Toujours mériter le privilège d'être le premier choix de nos clients », et par nos valeurs axées sur le service, la collaboration, la responsabilité, la diversité et l'intégrité.

Pour de plus amples renseignements, allez à [rbc.com/aproposderbc/visionetvaleurs.html](http://rbc.com/aproposderbc/visionetvaleurs.html)

## Code de déontologie de RBC

Notre [Code de déontologie](#) établit nos attentes en matière de comportements et de décisions éthiques. Il fait partie intégrante de notre façon de faire des affaires et reflète nos valeurs fondamentales. Pour assurer le maintien des normes les plus élevées possible en matière d'honnêteté et de comportement éthique et le respect de nos exigences réglementaires et de conformité, tous nos employés et nos contractuels doivent réussir le cours sur notre Code de déontologie. Nos nouveaux employés et contractuels doivent réussir le cours dans les 30 jours suivant leur entrée en fonction. Tous nos employés et contractuels doivent réussir le cours annuellement.

Pour de plus amples renseignements, allez à [rbc.com/gouvernance/index.html](http://rbc.com/gouvernance/index.html)

## Politique de respect en milieu de travail de RBC

Cette politique définit notre engagement envers le maintien d'un milieu de travail exempt de harcèlement, de discrimination, de violence, de représailles et de tout autre comportement irrespectueux et déplacé. Elle énonce ce que nous attendons de tous nos employés à l'égard de l'établissement d'un milieu de travail sûr, respectueux et professionnel. De plus, elle précise quand, comment et à qui nos employés peuvent signaler toute préoccupation à cet égard.

## Politiques sur la prévention de la corruption

Nous avons en place des politiques générales et mondiales sur la prévention de la corruption qui complètent et précisent les grands principes définis dans notre Code de déontologie. Ces politiques définissent des normes uniformes pour lutter contre la corruption des représentants des gouvernements et des individus, normes qui sont renforcées par des contrôles internes destinés à détecter et à gérer les secteurs qui pourraient poser des risques, ainsi que par des mesures assurant notre conformité aux lois anticorruption des territoires dans lesquels nous exerçons nos activités.

En vertu de ces politiques, nos unités, nos employés et les tiers agissant en notre nom ne sont pas autorisés à exiger, à autoriser ou à appuyer une offre, un cadeau, un paiement, une autorisation de paiement, un effet de valeur, une hospitalité excessive ou la promesse de l'un de ces effets, ni à en faire profiter ou à en profiter dans le but de nous procurer un avantage injuste ou d'amener une personne à agir ou à ne pas agir de façon frauduleuse pour obtenir ou conserver des affaires, ou faire bénéficier une personne d'un avantage commercial, directement ou indirectement, y compris un fonctionnaire.

Nous avons en place un programme de formation en ligne sur la lutte anti-blanchiment et la lutte contre le financement d'activité terroriste visant à améliorer la compréhension de nos employés à l'égard de nos responsabilités individuelles et collectives à ce chapitre. Tous nos employés sont tenus de suivre cette formation annuellement.

## Liberté d'association

Nous exerçons nos activités dans de nombreux pays dans lesquels les normes en matière de syndicalisation varient. La majorité de notre effectif est employée en Amérique du Nord, où la syndicalisation n'est pas le système principal de gestion des relations avec le personnel dans le secteur des services financiers.

Là où les employés sont syndiqués, nous cherchons à établir de manière proactive un dialogue avec les syndicats sur des questions qui peuvent concerner les employés qu'ils représentent. Nous cherchons à créer un environnement dans lequel les travailleurs ne sentent pas la nécessité d'être représentés par des tiers, tout en respectant le droit de choisir de chaque employé.

## Cadre de relations de travail

En 2014, nous avons élaboré un cadre intégré de relations de travail visant à favoriser des relations de travail positives avec nos employés, leurs associations, leurs représentants et leurs syndicats (collectivement désignés comme les « représentants des employés »).



# Gouvernance

Les groupes suivants jouent un rôle de premier plan en matière d'élaboration et de supervision de nos politiques et programmes liés au milieu de travail.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Conseil d'administration – Supervision</b>                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <ul style="list-style-type: none"><li>■ Conseil d'administration de RBC</li><li>■ Comité des ressources humaines</li></ul>                                                                                                                                                                                  |
| <b>Haute direction et direction – Supervision, stratégie, direction, élaboration de programmes et de politiques</b>                                                                                                                                                                                         |
| <ul style="list-style-type: none"><li>■ Président et chef de la direction</li><li>■ Groupe de la direction</li><li>■ Chef des ressources humaines</li><li>■ Chefs d'unité opérationnelle</li><li>■ Cadres des ressources humaines au sein des unités opérationnelles et des unités fonctionnelles</li></ul> |
| <b>Groupes d'experts – Fonctions spécialisées</b>                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <ul style="list-style-type: none"><li>■ Ressources humaines</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                       |

Les résultats du Sondage d'opinion des employés sont présentés à la haute direction, à notre Conseil d'administration, ainsi qu'aux directeurs des unités opérationnelles et fonctionnelles.

De plus, nos services Ressources humaines et Gestion globale de la conformité à la réglementation présentent des rapports semestriels complets au Comité de déontologie et de conformité à la réglementation, au Comité de gestion des risques du Groupe, au Comité de gestion du risque du Conseil d'administration et au Comité des ressources humaines du Conseil d'administration. Ces rapports portent sur des paramètres liés à notre Code de déontologie et sur de nombreux sujets couverts dans le présent document.

® / <sup>MC</sup> Marque(s) de commerce de la Banque Royale du Canada.

« RBC » s'entend de l'ensemble des unités opérationnelles et fonctionnelles de l'entreprise partout dans le monde.

