

Déclaration 2017 sur la *Modern Slavery Act*

La présente déclaration est faite au nom de la Banque Royale du Canada et de certaines de ses filiales¹ (collectivement, « RBC », « nous », « notre » ou « nos ») aux termes du paragraphe 54(1) de la *Modern Slavery Act* 2015 du Royaume-Uni (la « *Modern Slavery Act* ») et présente les mesures prises par RBC pour s'assurer que l'esclavage et la traite de personnes n'ont pas lieu dans ses chaînes logistiques ou ses activités pendant l'exercice financier terminé le 31 octobre 2017.

¹La présente déclaration est faite au nom des entités suivantes de RBC : Banque Royale du Canada ; RBC Europe Limited ; Fiducie RBC Services aux investisseurs ; RBC Investor Services Bank S.A. ; RBC Global Asset Management (U.K.) Limited ; Royal Bank of Canada Holdings (U.K.) Limited.

Selon les lignes directrices du gouvernement du Royaume-Uni sur la conformité à la *Modern Slavery Act*, le terme « esclavage moderne » (*modern slavery*) comprend les infractions d'esclavage, de servitude, de travail forcé ou obligatoire et de traite de personnes. L'esclavage et la traite de personnes sont contradictoires à notre raison d'être, à notre vision et à nos valeurs, et n'ont pas leur place dans notre entreprise ni autour d'elle. Nous nous efforçons de maintenir les normes professionnelles et éthiques les plus élevées et nous attendons la même chose de nos fournisseurs.

Contexte

RBC est une institution financière mondiale dont la poursuite de l'excellence est guidée par une raison d'être et des principes bien définis. Elle doit sa réussite aux quelque 81 000 employés qui incarnent sa vision et ses valeurs. Ensemble, ils exécutent une stratégie visant à contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités. RBC étant la plus importante banque au Canada et l'une des plus grandes au monde selon la capitalisation boursière, elle est dotée d'un modèle d'affaires diversifié accordant une place importante à l'innovation et offrant une expérience exceptionnelle à quelque 16 millions de clients au Canada, aux États-Unis et dans 34 autres pays. Pour en savoir plus, allez à rbc.com.

RBC est fière d'appuyer une grande diversité d'initiatives communautaires par des dons, des investissements dans la collectivité et le travail bénévole de ses employés. Pour en savoir plus à ce sujet, allez au <http://www.rbc.com/collectivites-durabilite/>.

Nous sommes résolus à respecter des normes élevées en matière de gouvernance, conformément aux exigences réglementaires, à l'évolution des meilleures pratiques, à notre stratégie et à notre tolérance au risque. Notre [Énoncé des pratiques en matière de gouvernance](#) présente un aperçu de la structure, des principes, des politiques et des pratiques de gouvernance du Conseil d'administration de RBC (le « Conseil ») et décrit les principes de base qui guident notre approche de la gouvernance. Nous croyons que la bonne gouvernance est un élément essentiel d'une culture d'entreprise éthique qui permet d'inspirer confiance et de créer de la valeur pour toutes les parties prenantes. Nous renforçons constamment

nos pratiques de gouvernance en mettant l'accent sur des priorités comme la diversité au sein du Conseil, l'expertise des membres du Conseil et la rémunération des membres de la Haute direction. Le Comité de la gouvernance du Conseil a pour [mandat](#) d'élaborer des cadres, des principes et des politiques de gouvernance et d'émettre des recommandations au Conseil à cet égard, de suivre les développements et d'adapter les meilleures pratiques en fonction des besoins et des circonstances. Il veille également à superviser notre approche en matière d'affaires réglementaires et gouvernementales et de citoyenneté d'entreprise.

Notre équipe de direction au Canada et à l'étranger supervise notre cadre mondial pour s'assurer que notre culture et nos activités reflètent notre raison d'être, notre vision et nos valeurs. Nous croyons que cette approche est l'un des piliers d'une entreprise responsable.

Notre raison d'être est de contribuer à la réussite des clients et à la prospérité des collectivités.

Notre vision est de compter parmi les institutions financières les plus respectées et les plus florissantes au monde.

Nos valeurs sont les suivantes :

Le client avant tout :	Nous devons toujours mériter le privilège d'être le premier choix de nos clients.
Collaboration :	Ensemble à RBC, nous joignons nos forces pour réussir.
Responsabilisation :	Nous assumons la responsabilité d'un rendement personnel et collectif élevé.
Diversité et inclusion :	Nous favorisons la diversité pour stimuler l'innovation et la croissance.
Intégrité :	Nous respectons les normes les plus élevées afin d'inspirer confiance.

RBC comme employeur

Nous adhérons à notre raison d'être, à notre vision et à nos valeurs, qui ont une incidence positive sur la façon dont nous servons nos clients et les collectivités, dont nous communiquons entre nous, dont nous abordons notre travail et dont nos dirigeants gèrent leurs équipes. Nous nous attendons à ce que chaque membre de notre entreprise, partout dans le monde, respecte les droits de la personne de nos employés et de nos contractuels, agisse avec intégrité et se conforme en tout temps à l'esprit et à la lettre des lois, des règlements et des règles qui s'appliquent à nous. Dans les cas où ces attentes ne sont pas respectées, nous réagissons conformément aux lois et de manière appropriée. Nous ne tolérons pas l'esclavage ni la traite de personnes au sein de notre entreprise ou par nos employés et nos contractuels.

Nous avons en place des mesures visant à atténuer le risque d'esclavage et de traite de personnes relativement à nos employés. Notamment :

- Nous adhérons à l'ensemble des lois, des règlements et des règles applicables en matière de travail et d'emploi.
- Nous prenons nos décisions liées à l'emploi de manière non discriminatoire. Au moment de leur embauche et chaque année par la suite, les employés de RBC reçoivent une formation sur le [Code de déontologie de RBC](#) (le « code »), qui vise à promouvoir des normes de comportement éthique applicables aux administrateurs, aux cadres supérieurs et à tous les employés. Cela comprend un énoncé clair de notre responsabilité à l'égard des effets sociaux et économiques de nos décisions sur les collectivités dans lesquelles nous vivons, travaillons et faisons des affaires, ainsi que de notre conformité aux lois concernant la non-discrimination et les droits de la personne dans les territoires où nous exerçons des activités. Nous avons un Code de déontologie depuis plus de 30 ans. Le Comité de la gouvernance du Conseil est chargé de revoir et d'approuver annuellement le code ainsi que d'examiner des rapports périodiques sur la conformité au code et sur la connaissance que les employés ont du code.

- 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. Le code, s'inspirant de l'essence de la Déclaration universelle des droits de l'homme, déclare que : « RBC favorise l'égalité des chances dans tous les rapports avec les employés de RBC, les travailleurs contractuels, les clients et toute autre personne ». L'adhésion au code démontre notre engagement envers les autorités auxquelles nous sommes assujettis et forme la base de toutes nos relations professionnelles.
- Les infractions au code, ou l'omission de signaler une infraction réelle ou présumée au code, entraînent des mesures correctives ou disciplinaires, qui peuvent aller de la réprimande, assortie de conséquences sur les cotes de rendement et la rémunération, au congédiement par RBC. Les dérogations au code sont uniquement envisagées dans des circonstances exceptionnelles. Dans le cas des administrateurs du Conseil et de certains membres de la Haute direction, les dérogations doivent être approuvées par le Conseil (ou un membre désigné du Comité du Conseil) et doivent être rendues publiques conformément aux lois ou aux politiques de RBC.
- RBC a de solides politiques et procédures internes, comme la Politique de respect en milieu de travail, qui s'applique à l'échelle de l'entreprise et vise à favoriser un milieu de travail fondé sur nos valeurs fondamentales, dont la diversité et l'inclusion. Notre Politique de respect en milieu de travail est revue chaque année.
- À RBC, tous les employés partagent la responsabilité d'agir non seulement efficacement, mais surtout à bon escient. Nous avons des politiques et procédures sur l'inconduite des employés qui permettent aux employés et aux parties prenantes externes de transmettre leurs préoccupations sans crainte de représailles. Nous encourageons constamment les employés à s'exprimer s'ils ont des préoccupations. Ces politiques et procédures s'appliquent à l'échelle de RBC, et des rappels de ces politiques sont intégrés aux cours de formation. De plus, des liens sont fournis sur notre page intranet pour nous assurer que tous nos employés et contractuels comprennent bien les modes de recours hiérarchique et y ont facilement accès. Nous avons également en place un Bureau de l'Ombudsman des employés, ressource impartiale

et informelle à l'intention de tous les employés et retraités de RBC, peu importe leur niveau hiérarchique ou leur emplacement dans le monde. Le Bureau de l'Ombudsman des employés peut les aider à envisager différentes solutions aux conflits, problèmes ou préoccupations soulevés, et ce, en toute confidentialité.

RBC est déterminée à favoriser la diversité et à établir une culture axée sur l'inclusion, où tous les employés sont valorisés et respectés.

RBC comme entreprise citoyenne responsable

Nous avons un Programme de lutte anti-blanchiment (LAB) bien établi, comprenant des politiques et procédures sur la lutte anti-blanchiment et la lutte contre le financement d'activité terroriste, les mesures de prévention de la corruption et les sanctions économiques. Ces politiques visent à empêcher l'utilisation de nos services financiers pour commettre des crimes financiers, dont l'esclavage et la traite de personnes. Dans leur formation, tous nos employés et contractuels apprennent à repérer les signaux d'alerte liés aux crimes financiers. RBC s'efforce de cerner les cas potentiels de traite de personnes et d'enquêter sur ceux-ci à titre d'infractions sous-jacentes conformément aux dispositions législatives sur les produits de la criminalité, et elle participe activement au « projet PROTECT » de CANAFE, qui cible avec succès les trafiquants de personnes.

RBC et l'approvisionnement responsable

RBC se procure une vaste gamme de biens et services auprès de fournisseurs internationaux, nationaux, régionaux et locaux. Notre chaîne logistique principale comprend des fournisseurs de matériel technologique et autre matériel de bureau, des services de gestion immobilière et de gestion des installations, des services liés aux voyages d'affaires, des fournisseurs de marchandises, des fournisseurs de conférences, des agences de recrutement et divers autres services professionnels ou liés aux finances. Nous considérons l'adoption de pratiques de sourcing responsables et la gestion efficace de notre chaîne logistique comme des priorités.

Nous cherchons à collaborer avec des fournisseurs dont les principes d'éthique correspondent aux nôtres, et nous nous attendons à ce qu'ils offrent un milieu de travail juste et éthique. Afin de veiller à ne faire affaire qu'avec des fournisseurs de bonne réputation, nous avons établi des politiques et procédures détaillées, fondées sur le risque, pour l'intégration, l'évaluation et la réévaluation des fournisseurs. La fréquence des réévaluations menées par RBC est établie selon le niveau de risque et l'importance de chaque fournisseur.

Afin de réduire le risque au sein de notre chaîne logistique, nous avons adopté un [Code de déontologie à l'intention des fournisseurs](#) (le « code à l'intention des fournisseurs ») en 2013. Conformément au code à l'intention des fournisseurs, ces derniers doivent adhérer aux lois sur les droits de la personne, les normes du travail et les normes d'emploi, et traiter leurs employés de manière équitable et respectueuse. Plus précisément, les fournisseurs doivent être en mesure de démontrer que, dans leurs lieux de travail :

- le travail des enfants n'est pas utilisé ;
- la discrimination et le harcèlement des employés sont interdits, notamment toute discrimination ou tout harcèlement fondés sur une caractéristique protégée par la loi ;
- les employés sont libres de signaler des préoccupations et de s'exprimer sans crainte de représailles ;
- des contrôles appropriés et raisonnables des antécédents des employés ont été effectués (notamment la vérification des antécédents criminels afin d'assurer l'intégrité et la bonne moralité des employés des fournisseurs) ;
- des normes d'emploi claires et uniformément appliquées sont utilisées, qui respectent ou surpassent les exigences légales et réglementaires ;
- les fournisseurs offrent un milieu de travail sain et sécuritaire, transmettent à tous leurs employés des directives et des renseignements adéquats en matière de santé et sécurité, et permettent à leurs employés de s'acquitter de leurs responsabilités visant le maintien d'un milieu de travail sain et sécuritaire.

Nous attendons des fournisseurs qu'ils adhèrent pleinement au code à l'intention des fournisseurs, et nous pouvons surveiller et vérifier périodiquement leur conformité dans le cadre de nos activités globales de gestion des fournisseurs. Pour nous assurer que nos contrôles favorisent une approche uniforme des ententes avec les tiers fournisseurs et de leur supervision en vue d'atténuer efficacement les risques, y compris ceux liés à l'esclavage et à la traite de personnes, nous avons établi un cadre bien défini et mis en œuvre diverses politiques et directives.

Nous avons mis en œuvre un processus pour faire un suivi des changements dans le profil de risque et repérer toute couverture négative liée à nos fournisseurs présentant les risques les plus élevés ; ainsi, nous pouvons signaler et évaluer les activités susceptibles de contrevenir au code à l'intention des fournisseurs. Lorsque des mesures correctives sont requises, elles sont abordées avec le fournisseur et font l'objet d'un suivi jusqu'à leur pleine exécution.

Nous avons également un [Programme de diversité des fournisseurs](#) visant à faire progresser l'égalité des chances pour les entreprises appartenant à des femmes, des Autochtones, des minorités ou des minorités visibles, des personnes LGBT, des personnes handicapées, des anciens combattants et des anciens combattants handicapés. Nous avons incorporé ces procédés axés sur la diversité des fournisseurs à nos activités courantes d'approvisionnement et intégré des objectifs de diversité des fournisseurs à certains paramètres du rendement.

Les directeurs de l'approvisionnement de RBC doivent suivre des séances de formation sur l'approvisionnement responsable qui mettent l'accent sur la diversité des fournisseurs, les pratiques d'emploi, la santé et la sécurité, et l'environnement. Ces programmes de formation permettent aux employés et aux contractuels concernés de bien comprendre les outils, les procédés et les politiques qui nous aident à faire uniquement affaire avec des fournisseurs de bonne réputation.

Conclusion

En matière de [citoyenneté d'entreprise](#), RBC s'appuie sur l'intégrité et la gouvernance responsable. Ces principes forment la base d'une entreprise responsable. Nous prenons des mesures et suivons des procédures et politiques afin de respecter les normes les plus élevées en matière de comportement éthique et de transparence. C'est ainsi que nous méritons la confiance de nos clients et de nos partenaires communautaires et que nous assumons notre responsabilité auprès de toutes nos parties prenantes. L'intégrité accroît la solidité et la stabilité de notre entreprise.

Nous demeurons déterminés à empêcher l'esclavage et la traite de personnes dans nos activités et dans nos chaînes logistiques. En 2017, nous avons mis à jour notre cadre de gestion du risque réputationnel, approuvé chaque année par le Comité de gestion du risque de notre Conseil d'administration, pour y mentionner nos exigences aux termes de la *Modern Slavery Act*. Nous examinerons régulièrement nos politiques, nos procédures et nos pratiques pour déterminer les améliorations que nous pouvons y apporter afin de prévenir encore plus efficacement l'esclavage et la traite de personnes dans nos activités et nos chaînes logistiques.

Signé par



David I. McKay

Président et chef de la direction, et administrateur, Banque Royale du Canada

Le 27 avril 2018