

Banque Royale du Canada

Déclaration 2018 sur la *Modern Slavery Act*



Déclaration 2018 sur la *Modern Slavery Act*

La présente déclaration est faite au nom de la Banque Royale du Canada (la « Banque ») 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* ») pour l'exercice terminé le 31 octobre 2018.

¹ La 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.

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 84 000 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.

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 employés, de nos contractuels, de nos clients et de nos fournisseurs.

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. En tant que société de services financiers, nous devons servir nos clients avec intégrité et préserver la confiance qu'ils nous accordent. Nous percevons la conduite comme étant l'expression de notre culture par les comportements, les jugements, les décisions et les actions de notre entreprise et des membres de son personnel. Notre culture précise nos attentes en matière de conduite de la part de nos employés et des fournisseurs qui agissent en notre nom. Nos **valeurs** et notre **Code de déontologie** (le « Code ») guident nos comportements et nos décisions lorsque nous servons nos clients et lorsque nous interagissons avec les investisseurs, nos collègues et les collectivités. Ils nous incitent à agir avec respect, équité et transparence, et présentent une définition commune des comportements attendus et acceptables. Notre Code, s'inspirant de la Déclaration universelle des droits de l'homme, stipule que « RBC favorise l'égalité des chances dans tous les rapports avec ses

employés, ses travailleurs contractuels, ses 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.

La façon d'atteindre nos résultats compte autant que les résultats eux-mêmes. Cet objectif est ancré dans notre culture, nos mandats et nos programmes de rémunération. Nous sommes résolus à respecter les normes les plus élevées en matière de gouvernance, conformément aux exigences réglementaires, à l'évolution des meilleures pratiques, à notre stratégie et à notre appétit pour le risque. Le Cadre de la ligne de conduite RBC et le Cadre général de gestion du risque servent de fondements pour favoriser une culture sensibilisée au risque et axée sur la volonté d'agir à bon escient. Ces deux cadres, de même que le Cadre d'appétit pour le risque (les « cadres de gestion du risque »), orientent tous nos autres cadres réglementaires du risque et les règles de conduite des employés qui y sont associées. Le Conseil d'administration de la Banque (le « Conseil »), directement et par l'intermédiaire de ses comités de gestion du risque et de la gouvernance, donne le ton en supervisant ces cadres et ces politiques, en présentant les valeurs de RBC et en faisant la promotion d'une conduite exemplaire.

Notre [énoncé des pratiques en matière de gouvernance](#) présente un aperçu de la structure, des principes, des politiques et des pratiques de gouvernance de notre Conseil d'administration 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, la conduite et la culture, de même que la rémunération des membres de la Haute direction. Le [mandat](#) du Comité de la gouvernance du Conseil comprend la surveillance des tendances au chapitre de la gouvernance d'entreprise, la présentation de recommandations au Conseil concernant l'efficacité des activités de gouvernance de la Banque ainsi que l'élaboration et la

divulcation de pratiques et de directives de gouvernance adaptées à nos besoins et à notre situation. Ce comité supervise également notre approche en matière d'affaires réglementaires et gouvernementales et de citoyenneté d'entreprise, ce qui englobe les critères ESG (environnement, société et gouvernance).

RBC comme employeur

Nous ne tolérons pas l'esclavage ni la traite de personnes au sein de notre entreprise, ou par nos employés et nos contractuels. Nous nous attendons à ce que chaque membre de notre entreprise 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 réagirons de manière appropriée.

Nous tenons compte des Principes directeurs des Nations Unies 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 ou qui y sont liées.

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

- Nous adhérons aux lois, aux règlements et aux règles applicables en matière de travail et d'emploi dans les régions où nous exerçons des activités.
- Nous prenons nos décisions liées à l'emploi de manière non discriminatoire. Depuis 1980, nous disposons d'un Code de déontologie officiel, approuvé par le Conseil d'administration. Le Comité de la gouvernance du Conseil de la Banque est chargé de revoir et d'approuver annuellement le Code ainsi que d'examiner des rapports périodiques sur la conformité à ce dernier et sur la connaissance qu'en ont les employés. Au moment de leur embauche et chaque année par la suite, les employés de RBC reçoivent une formation sur le [Code](#) de RBC qui vise à promouvoir des normes de comportement éthique applicables à tous les employés, et ils doivent confirmer chaque année leur

adhésion au Code. 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.

- La Politique de respect en milieu de travail de RBC définit notre engagement à offrir un milieu de travail exempt de harcèlement, de discrimination, de violence, de représailles et de tout autre comportement irrespectueux ou 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.
- 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, l'identité ou l'expression de genre, 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 perpétuerait les préjugés ou qui dresserait des obstacles pour certaines 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 prend les mesures appropriées en vue d'examiner et de résoudre les problèmes. Les Ressources humaines signalent les manquements à nos politiques en matière de droits de la personne à la direction de RBC et au Comité de la gouvernance de son Conseil d'administration. 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.
- En 2014, nous avons élaboré un cadre intégré des 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 »).
- En 2017, les entités de RBC au Royaume-Uni ont officiellement obtenu la certification d'employeur appliquant le principe du salaire vital. Cette disposition s'applique aux entités de RBC qui exercent des activités au Royaume-Uni, et vise l'ensemble des employés à temps plein et à temps partiel, des contractuels et du personnel de soutien.
- Tous nos employés partagent la responsabilité d'agir 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. À cet effet, une page intranet « Signalement des préoccupations », accessible aux employés du monde entier, indique avec qui communiquer pour toute question liée à la discrimination, au harcèlement, à la violence ou aux accidents au travail. Au Canada et dans les Antilles, nos employés ont également accès aux conseils du service Relations avec le personnel, Ressources humaines, ainsi qu'à une ligne téléphonique où ils peuvent obtenir de l'aide pour résoudre leurs problèmes en milieu de travail. De plus, nos Normes sur le signalement d'inconduite et notre page intranet Exprimez-vous présentent les options offertes aux employés et aux contractuels qui souhaitent signaler un problème. Les employés dont les préoccupations demeurent non résolues peuvent communiquer avec l'Ombudsman des employés, une ressource confidentielle et impartiale à laquelle ont accès tous les employés et les retraités de RBC, peu importe leur niveau hiérarchique et leur emplacement dans le monde, au sein du Bureau de l'Ombudsman. L'Ombudsman aide les employés à trouver des solutions et contribue à faire tomber, le cas échéant, les obstacles au traitement adéquat des problèmes.

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 partenaire commercial responsable

Crime financier

Nous avons un Programme de lutte anti-blanchiment (LAB) bien établi à l'échelle de l'entreprise 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.

Pour en savoir plus sur notre approche de lutte anti-blanchiment, consultez notre [site Web](#).

Gestion des risques environnementaux et sociaux

En tant que société de services financiers, nous gérons les risques de manière à créer le maximum de valeur pour nos actionnaires, nos clients, nos employés et les collectivités. La gestion du risque est l'une de nos compétences de base, appuyée par une rigoureuse ligne de conduite et une solide culture du risque, de même que par une stratégie de gestion efficace.

En 2018, nous avons revu et actualisé notre programme de formation sur la sensibilisation au risque, qui sera offert à tous les employés de RBC en 2019. La formation couvre principalement ce qui suit :

- Les risques auxquels RBC est exposée, la façon dont nous les catégorisons selon les facteurs qui ont une incidence sur eux, et le degré de contrôle et d'influence que nous estimons exercer sur chacun.

- Les principes directeurs de RBC en matière de risque, que tous les employés doivent respecter afin de contribuer à gérer et à atténuer les risques.
- La culture, les comportements, les jugements, les décisions et les mesures en matière de risque qui se traduisent par une bonne conduite.

Les risques environnementaux et sociaux s'entendent des risques qu'un enjeu environnemental ou social lié à un client, une opération, un produit, un fournisseur ou une activité puisse avoir des conséquences financières, opérationnelles, juridiques ou réputationnelles pour RBC. Les politiques de gestion des risques environnementaux et sociaux visent à déterminer les secteurs, les clients et les activités commerciales pouvant susciter ces risques. Elles prévoient des procédures de contrôle diligent approfondi et de recours hiérarchique, au besoin, et définissent les exigences à respecter pour gérer, atténuer et contrôler les risques environnementaux et sociaux, ainsi que pour examiner et actualiser périodiquement ces politiques. La Gestion des risques du Groupe de RBC est responsable, d'une part, de l'élaboration de politiques visant à déterminer, évaluer, surveiller et signaler les risques environnementaux et sociaux et, d'autre part, de l'examen et de l'actualisation périodiques de ces politiques. Les divisions opérationnelles et les Services généraux sont tenus d'intégrer à leurs activités les exigences liées à la gestion des risques environnementaux et sociaux.

La politique sur la gestion des risques environnementaux et sociaux pour RBC Marchés des Capitaux et le Groupe des entreprises nationales définit les exigences minimales relativement à la revue des risques environnementaux et sociaux que RBC Marchés des Capitaux et le Groupe des entreprises nationales doivent respecter dans leurs activités de prêts à l'entreprise et de placement de titres de créance et de titres de participation. Elle vise à nous assurer que ces activités sont menées en tenant compte de l'impact des enjeux environnementaux et sociaux sur le risque de crédit, le risque réputationnel et le risque juridique pour RBC. Elle comprend des exigences de présélection des clients selon leur

adhésion aux normes et aux politiques de travail de l'Organisation internationale du Travail (OIT), notamment l'interdiction du travail forcé et du travail des enfants.

De plus, RBC a été la première institution financière canadienne à devenir signataire des Principes d'Équateur en 2003. Les Principes d'Équateur forment un cadre commun de gestion du risque servant à déterminer, à évaluer et à gérer les risques environnementaux et sociaux. Ils s'appliquent aux services-conseils en financement de projet, au financement de projet, aux prêts aux entreprises liés à des projets et aux prêts-relais visant du financement de projet, dans tous les secteurs et tous les territoires. En tant que signataires des Principes d'Équateur, nous présentons chaque année de l'information sur les projets dont les risques environnementaux et sociaux ont été évalués selon ces principes ; vous trouverez notre plus récent rapport [ici](#).

Intégration des critères ESG et investissements socialement responsables (ISR)

La **Démarche d'investissement responsable** de RBC Gestion mondiale d'actifs, qui englobe RBC Global Asset Management (UK) Limited, énonce l'engagement global de ce groupe envers l'investissement responsable, et notamment la façon dont il intègre les critères ESG à l'ensemble du processus de placement, dans toutes les catégories de titres, et la façon dont il agira à titre d'investisseur actif et engagé. Le groupe appuie la prise en compte des facteurs ESG importants lorsque ces derniers ont le potentiel d'influer sur la valeur de nos placements. Les facteurs sociaux comprennent les droits de la personne, le consentement des collectivités et les répercussions sur celles-ci, le respect des Autochtones, les relations avec les employés et les conditions de travail, la discrimination, le travail des enfants et le travail forcé, la santé et la sécurité, et les relations avec les consommateurs. Le groupe est également signataire des **Principes d'investissement responsable (PRI) des Nations Unies**, ensemble de principes volontaires et ambitieux qui favorisent l'intégration des critères ESG importants au processus d'investissement, y compris les droits de la personne et les normes du travail. Pour en savoir plus, consultez nos [rapports semestriels sur la gouvernance et l'investissement responsable](#) et notre [site Web sur l'investissement responsable](#).

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 chargés de conférences, des agences de recrutement et divers autres services professionnels ou liés aux finances. Nous considérons comme des priorités l'adoption de pratiques de sourcing responsables et équitables et la gestion efficace de notre chaîne logistique.

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. Nous ne collaborons qu'avec des fournisseurs de bonne réputation et nous avons établi des politiques et procédures détaillées, fondées sur le risque, pour l'intégration, l'évaluation et la réévaluation des fournisseurs. Dans le cadre du processus d'inscription des fournisseurs, nous demandons à ceux-ci de se conformer au Code de déontologie à l'intention des fournisseurs de RBC, qui exige que les fournisseurs aient en place des politiques de travail comprenant, entre autres, des critères d'âge minimal pour tous les employés vivant ou travaillant dans un pays non membre de l'OCDE. La fréquence des réévaluations menées par RBC est établie selon l'importance du fournisseur. Nous exigeons également que les contractuels avec qui nous faisons affaire par l'intermédiaire de cabinets de services professionnels suivent des cours en matière de conformité RBC, notamment sur le Code de déontologie, la lutte anti-blanchiment et le risque opérationnel.

En 2018, nous avons révisé, élargi et actualisé notre **Code de déontologie à l'intention des fournisseurs** (le « code à l'intention des fournisseurs ») pour inclure les sous-traitants, renforcé notre engagement envers les pratiques d'emploi équitables et créé un système d'alerte pour les infractions au code.

Conformément au code à l'intention des fournisseurs, ces derniers et leurs sous-traitants 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. Les fournisseurs doivent maintenir des milieux de travail caractérisés par le professionnalisme et le respect de la dignité de toutes les personnes avec lesquelles leurs employés ont des interactions. Cela comprend le respect des différences, comme le sexe, l'identité de genre, l'expression de genre, la race, la couleur, l'âge, les handicaps, l'orientation sexuelle, les origines ethniques et la religion. Les fournisseurs ne doivent pas tolérer le harcèlement, la discrimination, la violence, les représailles ou toute autre forme de comportement irrespectueux ou inapproprié. Plus précisément, les fournisseurs doivent être en mesure de démontrer que, dans leurs lieux de travail :

- Le travail des enfants, le travail forcé et le travail obligatoire ne sont pas utilisés.
- 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 de vérifier l'intégrité et la bonne moralité des employés des fournisseurs.
- Des normes d'emploi claires, qui respectent ou surpassent les exigences légales et réglementaires, sont uniformément appliquées.
- Les employés ont accès à des directives et à des renseignements adéquats en matière de santé et sécurité afin de pouvoir s'acquitter de leurs responsabilités dans un milieu de travail sain et sécuritaire.

Nous attendons des fournisseurs et de leurs sous-traitants qu'ils respectent le Code de déontologie à l'intention des fournisseurs de RBC, et nous conservons le droit de surveiller un fournisseur pour s'assurer qu'il respecte le code à l'intention des fournisseurs et de vérifier son environnement de contrôle. Nous sommes en droit de demander des renseignements à nos fournisseurs concernant leur respect des principes du code à l'intention des fournisseurs, notamment ceux liés au travail forcé ou obligatoire. De plus, nous avons introduit un système d'alerte que toute personne peut utiliser pour signaler ses préoccupations si elle a des raisons de croire qu'un fournisseur de RBC ne respecte pas l'esprit ou les principes du Code de déontologie à l'intention des fournisseurs.

Nous avons évalué et déterminé des secteurs de notre chaîne logistique pouvant présenter des risques d'esclavage ou de traite de personnes (hôtels, personnel d'installations extraterritoriales, etc.).

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 de déontologie à l'intention des fournisseurs. Lorsque des mesures correctives sont requises, elles sont abordées avec le fournisseur et font l'objet d'un suivi du début jusqu'à leur pleine exécution. Aucun cas n'a été soulevé aux fins d'examen en 2018.

De plus, nous avons instauré le **Programme de diversité des fournisseurs**, qui vise à faire progresser l'égalité des chances pour les propriétaires d'entreprise qui sont des femmes, des Autochtones, des membres des minorités ou des minorités visibles, des personnes LGBT (lesbiennes, gais, bisexuels et transgenres), des personnes handicapées, des anciens combattants et des anciens combattants ayant une invalidité liée au service. 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 aux paramètres de performance.

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, de même que 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 obtenir des produits et services uniquement auprès de fournisseurs de bonne réputation.

Conclusion

Nous demeurons déterminés à empêcher l'esclavage et la traite de personnes dans nos activités et dans nos chaînes logistiques. Nous continuerons d'examiner régulièrement nos politiques, nos procédures et nos pratiques pour cerner 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

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'D. McKay'.

David I. McKay
Président et chef de la direction, et administrateur
Banque Royale du Canada

Le 30 avril 2019