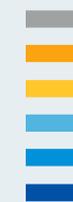


Banque Royale du Canada



# Diversité et inclusion Énoncé de performance

2023



Appuyer ouvertement  
l'inclusion<sup>MC</sup>



# À propos du présent énoncé de performance

Le présent énoncé de performance sur la diversité et l'inclusion de RBC® témoigne de notre sens des responsabilités et de notre engagement à nous montrer transparents sur les sujets qui importent pour nos interlocuteurs – collègues, clients, membres de la collectivité et actionnaires. On y trouvera, exposés sans fard, les progrès réalisés en matière de diversité et d'inclusion. Ce n'est pas tout : grâce aux données recueillies, nous mettons sur pied des programmes qui favorisent l'inclusion, renforcent le sentiment d'appartenance et nous aident à atteindre nos objectifs.

## Portée

Ce document Diversité et inclusion – Énoncé de performance 2023 ("l'énoncé de performance") contient des renseignements sur la Banque Royale du Canada (« RBC », « nous », « notre » ou « nos ») et sur ses activités mondiales, sauf si le contexte indique que « RBC », « nous », « notre » ou « nous » désigne une filiale ou une région précise. Les informations contenues dans le présent énoncé de performance sont extraites du Rapport de progression ESG (environnement, société et gouvernance) de RBC publié en 2023. Pour en savoir plus, veuillez consulter le [rbc.com/notre-impact/\\_assets-custom/pdf/esg-rapport-de-progression-2023.pdf](https://rbc.com/notre-impact/_assets-custom/pdf/esg-rapport-de-progression-2023.pdf).

Le présent énoncé de performance présente nos performances par rapport aux mesures de nos priorités et programmes en matière de diversité et d'inclusion, qui traduisent notre souci de nous améliorer à ce chapitre et sur tous les plans : âge, sexe, appartenance ethnique, nationalité, orientation sexuelle, handicap, identité autochtone, expression ou identité sexuelle, formation ou religion. L'information présentée peut avoir une portée tantôt internationale, tantôt régionale. De fait, quand il s'agit des chances égales auxquelles tous – y compris les groupes traditionnellement sous-représentés – ont droit, les priorités peuvent varier d'une région à l'autre.

Pour obtenir plus de détails sur les politiques, procédures et programmes en jeu ici, on consultera les pages [rbc.com/notre-impact/index.html](https://rbc.com/notre-impact/index.html) et [rbc.com/diversite-inclusion/priorites-strategiques/index.html](https://rbc.com/diversite-inclusion/priorites-strategiques/index.html).

## Limites des données

Comme la réglementation encadrant la divulgation et la collecte d'information concernant les données décrites ci-dessus varie d'une région à l'autre, les données sur la représentation se limitent principalement aux activités au Canada, aux États-Unis, au Royaume-Uni, dans les îles Anglo-Normandes et en Europe. Les restrictions imposées à la divulgation et à la

collecte de ces données dans les Antilles et en Asie-Pacifique empêchent la communication détaillée de la représentation des employés dans ces régions. Toutes les données relatives à la diversité sont basées sur la déclaration volontaire.

## Période de déclaration

Sauf indication contraire, toutes les données et les déclarations que contient le présent énoncé de performance portent sur les activités de l'exercice 2023 (du 1<sup>er</sup> novembre 2022 au 31 octobre 2023). Dans de nombreux cas, nous avons fourni des données pour l'exercice 2023 et les deux exercices précédents afin de permettre aux lecteurs de constater les tendances et l'évolution de notre performance.

## Monnaies et mesures

Sauf indication contraire, toutes les sommes d'argent sont exprimées en dollars canadiens.

## Parties prenantes

Le présent énoncé de performance est destiné à toutes les parties prenantes de RBC partout dans le monde. Nos parties prenantes comprennent nos clients actuels et potentiels, nos investisseurs, nos employés, le milieu de la recherche sur l'investissement socialement responsable, nos fournisseurs, les gouvernements, les autorités de réglementation, les organisations non gouvernementales (ONG) et les organismes communautaires.



## Gouvernance en matière de diversité et d'inclusion<sup>1</sup>

Administrateurs de la Banque Royale du Canada	2023	2022	2021
Femmes <sup>2</sup>	38 % <sup>3</sup>	42 %	46 %
NAPC ou LGBTQ+ <sup>4,12,14</sup>	31 % <sup>3</sup>	25 %	s. o.
<b>Canada</b>			
Administratrices de RBC Dominion valeurs mobilières Inc.	17 %	17 %	25 %
Administratrices de RBC Gestion mondiale d'actifs Inc.	38 %	29 %	29 %
Administratrices de Fiducie RBC Services aux investisseurs	71 %	71 %	67 %
Administratrices de Compagnie d'assurance vie RBC	44 %	44 %	43 %
Administratrices de la Société d'hypothèques de la Banque Royale	43 %	33 %	50 %
Administratrices de la Société Trust Royal du Canada	43 %	33 %	50 %
Administratrices de la Compagnie Trust Royal	43 %	33 %	50 %
<b>États-Unis</b>			
Administratrices de RBC US Group Holdings LLC	22 %	33 %	38 %
Administratrices de City National Bank	50 %	45 % <sup>6</sup>	40 % <sup>6</sup>
Administratrices de RBC Capital Markets, LLC	29 %	17 %	0 %
<b>Îles Britanniques et Europe<sup>5</sup></b>			
Administratrices de RBC Europe Limited	25 %	33 %	33 %
Administratrices de RBC Global Asset Management (UK) Limited	25 %	33 % <sup>6</sup>	29 % <sup>6</sup>
<b>Antilles</b>			
Administratrices de RBC (Barbados) Trading Bank Corporation	57 %	50 %	43 % <sup>6</sup>
Administratrices de RBC Capital Markets Arbitrage, LLC	38 %	38 %	33 % <sup>6</sup>
Administratrices de RBC Financial (Caribbean) Limited	25 %	25 %	38 % <sup>6</sup>

Les notes de fin de cet énoncé de performance se trouvent aux pages 12 à 15.

## Représentation au sein de l'effectif

	Objectif pour 2023 <sup>7</sup>	2023	2022	2021
<b>Monde<sup>8</sup></b>				
<b>Nombre total d'employés<sup>9</sup></b>		<b>94 885</b>	<b>95 634</b>	<b>87 830</b>
Femmes membres de la Haute direction	–	30 %	30 %	30 %
Femmes	–	52 %	53 % <sup>10</sup>	54 % <sup>11</sup>
Hommes	–	48 %	47 % <sup>10</sup>	46 % <sup>11</sup>
NAPC <sup>12</sup>	–	41 %	39 % <sup>10</sup>	34 % <sup>10</sup>
Asiatiques <sup>13</sup>	–	27 %	26 % <sup>11</sup>	22 % <sup>11</sup>
Noirs <sup>13</sup>	–	4,9 %	4,6 % <sup>10,22</sup>	4,3 % <sup>11,22</sup>
Deux origines ethniques ou plus <sup>13</sup>	–	2,0 %	1,7 % <sup>11,22</sup>	1,0 % <sup>11</sup>
Autres <sup>13</sup>	–	6,6 %	6,5 % <sup>10,22</sup>	6,2 % <sup>10,22</sup>
LGBTQ+ <sup>14</sup>	–	2,4 %	2,3 % <sup>11,22</sup>	2,0 % <sup>11</sup>
Personnes handicapées <sup>15</sup>	–	4,1 %	4,6 % <sup>10,22</sup>	5,0 % <sup>10</sup>
<b>Canada<sup>16</sup></b>				
<b>Nombre total d'employés</b>		<b>69 450</b>	<b>68 840</b>	<b>63 595</b>
Femmes	–	55 %	56 %	57 %
Hommes	–	45 %	44 %	43 %
NAPC <sup>12</sup>	–	45 %	41 %	40 % <sup>22</sup>
Asiatiques <sup>17</sup>	–	32 %	29 %	28 %
Noirs <sup>18</sup>	–	4,8 %	4,6 % <sup>22</sup>	4,7 % <sup>22</sup>
Autochtones <sup>19,23</sup>	1,4 %	1,2 %	1,3 %	1,3 %
Deux origines ethniques ou plus <sup>20</sup>	–	1,8 %	1,6 % <sup>22</sup>	1,0 %
Autres <sup>21</sup>	–	5,5 %	4,9 % <sup>22</sup>	4,7 % <sup>22</sup>
LGBTQ+ <sup>14,23</sup>	3,3 %	2,9 %	2,8 %	2,6 %
Personnes handicapées <sup>15,23</sup>	7,1 %	5,3 %	6,1 %	7,0 %

ⓘ PwC a procédé à une mission d'assurance limitée concernant cette donnée en 2023. Veuillez vous reporter à la page 135 du [Rapport de progression ESG 2023](#) (environnement, société et gouvernance) de RBC pour lire le rapport indépendant de mission d'assurance limitée de PwC.

Les notes de fin de cet énoncé de performance se trouvent aux pages 12 à 15.

## Représentation au sein de l'effectif

	Objectif pour 2023 <sup>7</sup>	2023	2022	2021
<b>Cadres<sup>23</sup></b>				
Femmes	48 % <sup>24</sup>	43 % <span>ⓐ</span>	42 %	44 %
NAPC	25 % <sup>24</sup>	24 % <span>ⓐ</span>	23 %	23 %
<b>Haute direction<sup>23</sup></b>				
Femmes	–	41 % <span>ⓐ</span>	40 %	40 %
NAPC	–	39 % <span>ⓐ</span>	37 %	36 %
<b>Gestionnaires et professionnels d'expérience<sup>23</sup></b>				
Femmes	–	51 %	51 %	51 %
NAPC	–	47 %	43 %	40 %
<b>Cadres subalternes<sup>23</sup></b>				
Femmes	–	62 %	63 %	57 %
NAPC	–	42 %	39 %	38 %
<b>Postes administratifs et opérationnels<sup>23</sup></b>				
Femmes	–	68 %	68 %	69 %
NAPC	–	52 %	45 %	40 %
<b>États-Unis<sup>25</sup></b>				
<b>Nombre total d'employés</b>		<b>15 804</b>	<b>15 044</b>	<b>14 239</b>
Femmes	–	42 %	42 %	42 %
Hommes	–	58 %	58 %	58 %
NAPC	–	36,0 %	35,4 % <sup>22</sup>	35,7 % <sup>22</sup>
Asiatiques <sup>26</sup>	–	17,1 %	16,5 % <sup>22</sup>	16,9 % <sup>22</sup>
Noirs <sup>27</sup>	–	5,5 %	5,3 % <sup>22</sup>	5,3 % <sup>22</sup>
Hispaniques ou Latino-Américains <sup>28</sup>	–	10,8 %	11,1 % <sup>22</sup>	11,0 % <sup>22</sup>
Deux origines ethniques ou plus <sup>29</sup>	–	2,1 %	2,0 %	2,0 %
Autres <sup>30</sup>	–	0,5 %	0,5 % <sup>22</sup>	0,6 % <sup>22</sup>

ⓐ PwC a procédé à une mission d'assurance limitée concernant cette donnée en 2023. Veuillez vous reporter à la page 135 du [Rapport de progression ESG 2023](#) (environnement, société et gouvernance) de RBC pour lire le rapport indépendant de mission d'assurance limitée de PwC.

Les notes de fin de cet énoncé de performance se trouvent aux pages 12 à 15.

## Représentation au sein de l'effectif

	2023	2022	2021
LGBTQ+	1 %	1 %	1 %
Personnes handicapées <sup>31</sup>	3 %	3 %	2 %
<b>Cadres<sup>32</sup></b>			
Femmes	23 %	25 %	30 %
NAPC	18 %	18 %	20 %
<b>Haute direction<sup>33</sup></b>			
Femmes	33 %	32 %	39 %
NAPC	37 %	37 %	37 %
<b>Gestionnaires et professionnels d'expérience<sup>34</sup></b>			
Femmes	38 %	38 %	34 %
NAPC	32 %	32 %	31 %
<b>Postes administratifs et opérationnels<sup>35</sup></b>			
Femmes	58 %	58 %	60 %
NAPC	44 %	43 %	44 %
<b>Royaume-Uni et îles Anglo-Normandes<sup>36</sup></b>			
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>5 312</b>	<b>2 672</b>	<b>2 694</b>
Femmes	41 %	41 %	42 %
Hommes	58 %	58 %	58 %
Autres <sup>37</sup>	1 %	1 %	s. o.
NAPC	17,7 %	20,0 %	19,9 % <sup>22</sup>
Asiatiques <sup>38</sup>	10,1 %	12,1 % <sup>22</sup>	11,5 % <sup>22</sup>
Noirs <sup>39</sup>	3,1 %	3,1 % <sup>22</sup>	3,3 % <sup>22</sup>
Deux origines ethniques ou plus <sup>40</sup>	2,6 %	2,8 % <sup>22</sup>	3,3 % <sup>22</sup>
Autres <sup>41</sup>	1,9 %	2,1 % <sup>22</sup>	1,8 % <sup>22</sup>
LGBTQ+	2,4 %	2,2 %	2,7 %
Personnes handicapées <sup>42</sup>	2,6 %	4,3 %	6,7 %

Les notes de fin de cet énoncé de performance se trouvent aux pages 12 à 15.



## Représentation au sein de l'effectif

	2023	2022	2021
<b>Cadres<sup>43</sup></b>			
Femmes	26 % <sup>44</sup>	39 %	37 %
NAPC	7 %	8 %	7 %
<b>Haute direction</b>			
Femmes	26 %	22 %	22 %
NAPC	20 %	21 %	19 %
<b>Gestionnaires et professionnels d'expérience</b>			
Femmes	40 %	43 %	43 %
NAPC	18 %	22 %	22 %
<b>Postes administratifs et opérationnels</b>			
Femmes	54 %	65 %	67 %
NAPC	16 %	11 %	14 %
<b>Europe<sup>45</sup></b>			
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>191</b>	<b>1 423</b>	<b>1 503</b>
Femmes	28 %	42 %	43 %
Hommes	70 %	56 %	57 %
Autres <sup>37</sup>	2 %	2 %	s. o.
Femmes – Haute direction	24 %	24 %	22 %
Femmes – Gestionnaires et professionnelles d'expérience	27 %	40 %	41 %
Femmes – Postes administratifs et opérationnels	53 %	58 %	61 %
<b>Ailleurs dans le monde<sup>46</sup></b>			
<b>Nombre total d'employés</b>	<b>4 078</b>	<b>4 936</b>	<b>5 006</b>
Femmes	65 %	65 %	64 %
Hommes	35 %	35 %	36 %
Femmes occupant un poste de Haute direction	33 %	25 %	25 %

Les notes de fin de cet énoncé de performance se trouvent aux pages 12 à 15.



## Représentation au sein de l'effectif

	2023	2022	2021
Femmes – Haute direction	34 %	33 %	32 %
Femmes – Gestionnaires et professionnelles d'expérience	61 %	60 %	60 %
Femmes – Postes administratifs et opérationnels	73 %	72 %	70 %

## Promouvoir la diversité<sup>47</sup>

	2023	2022	2021
<b>Effectif par tranche d'âge</b>			
< 30 ans	18 %	19 % <sup>10</sup>	17 % <sup>10</sup>
30 à 49 ans	54 %	53 % <sup>11</sup>	53 % <sup>10</sup>
≥ 50 ans	28 %	28 % <sup>10</sup>	30 % <sup>10</sup>
<b>Représentation fondée sur le rôle</b>			
Femmes au sein de Technologie <sup>48</sup>	26 %	27 % <sup>10</sup>	37 % <sup>11</sup>
Femmes ayant des rôles générateurs de revenus <sup>49</sup>	51 %	52 % <sup>11</sup>	47 % <sup>10</sup>
Femmes ayant un rôle de direction générateur de revenus <sup>49</sup>	43 %	44 % <sup>11</sup>	42 % <sup>11</sup>
Femmes à un poste de direction <sup>50</sup>	45 %	45 % <sup>10</sup>	s. o.
Femmes à un poste autre que d'encadrement <sup>51</sup>	54 %	55 %	s. o.
NAPC au sein de Technologie <sup>48</sup>	55 %	51 % <sup>10</sup>	45 % <sup>10</sup>
NAPC ayant un rôle générateur de revenus <sup>49</sup>	36 %	33 % <sup>11</sup>	29 % <sup>10</sup>
NAPC ayant un rôle de direction générateur de revenus <sup>49</sup>	29 %	28 % <sup>10</sup>	25 % <sup>10</sup>
NAPC à un poste de direction <sup>50</sup>	36 %	35 % <sup>10</sup>	s. o.
NAPC à un poste autre que d'encadrement <sup>51</sup>	42 %	39 %	s. o.
<b>Nouvelles nominations à des postes de direction<sup>52</sup></b>			
Femmes	43 %	43 %	41 %
NAPC	25 %	31 %	43 %

Les notes de fin de cet énoncé de performance se trouvent aux pages 12 à 15.

## Promouvoir la diversité<sup>47</sup>

	2023	2022	2021
<b>Embauche<sup>53</sup></b>			
Hommes	51 %	48 %	49 %
Femmes	49 %	51 %	51 %
NAPC	61 %	43 %	45 %
<b>Promotions<sup>54</sup></b>			
Hommes	46 %	47 %	46 %
Femmes	54 %	53 %	54 %
NAPC	45 %	43 %	43 %
<b>Taux de maintien en poste<sup>55</sup></b>			
Hommes	84 %	82 %	87 %
Femmes	85 %	83 %	88 %
NAPC	83 %	82 %	88 %
Taux de maintien en poste après un congé parental <sup>56</sup>	83 %	s. o.	s. o.
<b>Départs<sup>57</sup></b>			
Hommes	47 %	48 %	48 %
Femmes	53 %	52 %	52 %
NAPC	44 %	35 %	40 %

## Renforcer l'inclusion

	2023	2022	2021
Pourcentage d'employés qui ont suivi la formation contre le racisme	s. o. <sup>58</sup>	> 99 %	94 % <sup>59</sup>
Pourcentage d'employés qui se sentent traités avec respect	88 %	89 %	90 %
Pourcentage d'employés qui sentent que l'on croit en leur capacité d'agir à bon escient	93 %	93 %	94 %
Pourcentage d'employés qui sentent qu'ils peuvent s'exprimer en toute confiance	75 %	76 %	74 %

Les notes de fin de cet énoncé de performance se trouvent aux pages 12 à 15.

## Renforcer l'inclusion

	2023	2022	2021
<b>Cote composite de l'Expérience inclusive<sup>60</sup></b>	<b>82</b>	<b>82</b>	<b>82</b>
Hommes	82	82	82
Femmes	82	82	82
NAPC	82	82	82
Blancs	84	84	84
Autochtones	80	83	82
Personnes handicapées	77	77	77
LGBTQ+	81	80	79
<b>Cote de mobilisation des employés<sup>61</sup></b>	<b>86</b>	<b>86</b>	<b>88</b>
Hommes	86	86	87
Femmes	86	87	89
NAPC	87	87	89
Blancs	87	87	89
Autochtones	84	86	87 <sup>67</sup>
Personnes handicapées	83	82	84 <sup>67</sup>
LGBTQ+	85	82	84 <sup>67</sup>
<b>Pratiques de rémunération équitables</b>			
Pourcentage de femmes dans le premier quartile salarial <sup>62</sup>	s. o. <sup>63</sup>	39 %	39 % <sup>64</sup>
Pourcentage de NAPC dans le premier quartile salarial <sup>62</sup>	s. o. <sup>63</sup>	41 %	40 %
<b>Rémunération médiane (ajustée) des femmes par rapport à celle des hommes<sup>65</sup></b>			
Ensemble	s. o. <sup>63</sup>	95 %	95 %
Cadres supérieurs (VP ou PVP)	s. o. <sup>63</sup>	93 %	90 %
Haute direction	s. o. <sup>63</sup>	98 %	98 % <sup>64</sup>
Gestionnaires et professionnels d'expérience	s. o. <sup>63</sup>	98 %	98 % <sup>64</sup>
Postes administratifs et opérationnels	s. o. <sup>63</sup>	99 %	99 % <sup>64</sup>

<sup>60</sup> PwC a procédé à une mission d'assurance limitée concernant cette donnée en 2023. Veuillez vous reporter à la page 135 du [Rapport de progression ESG 2023](#) (environnement, société et gouvernance) de RBC pour lire le rapport indépendant de mission d'assurance limitée de PwC. Les notes de fin de cet énoncé de performance se trouvent aux pages 12 à 15.



## Renforcer l'inclusion

	2023	2022	2021
<b>Rémunération médiane (ajustée) des NAPC par rapport à celle des Blancs<sup>66</sup></b>			
Ensemble	s. o. <sup>63</sup>	98 %	98 %
Cadres supérieurs (VP ou PVP)	s. o. <sup>63</sup>	92 %	92 % <sup>64</sup>
Haute direction	s. o. <sup>63</sup>	101 %	99 % <sup>64</sup>
Gestionnaires et professionnels d'expérience	s. o. <sup>63</sup>	100 %	99 %
Postes administratifs et opérationnels	s. o. <sup>63</sup>	99 %	98 %

Les notes de fin de cet énoncé de performance se trouvent aux pages 12 à 15.

## Notes de fin

1. Comprend un sous-ensemble de filiales de RBC considérées en interne comme justifiant une gouvernance et une supervision du plus haut degré en raison de leur taille, de la complexité de la réglementation qui s'y applique et du risque réputationnel pour l'entreprise.
2. La Politique de diversité du conseil d'administration exige que les hommes et les femmes représentent, respectivement, au moins 35 % à 45 % des administrateurs. De plus, depuis 2014, le Conseil de la Banque Royale du Canada est présidé par une femme.
3. Voir la page 36 de notre [circulaire de la direction 2024](#). Ces renseignements représentent la composition du groupe de candidats au Conseil d'administration qui se présentent à l'élection lors de l'assemblée des actionnaires de 2024, en date du 13 février 2024.
4. D'après les données d'identification volontaire. 23 % des administrateurs de la Banque Royale du Canada se sont déclaré NAPC en 2023. Les données relatives à l'appartenance à la communauté LGBTQ+ n'ont pas été recueillies en 2021.
5. Le 3 juillet 2023, nous avons finalisé la vente des activités d'administration des actifs de RBC Services aux investisseurs en Europe et de son centre d'excellence associé situé en Malaisie. Comme l'entièreté des actions de RBC Investor Services Bank S.A. ont été vendues dans le cadre de cette opération, les données de cette filiale ne sont plus incluses dans nos paramètres de gouvernance en matière de diversité et d'inclusion.
6. Révision des données de l'année précédente pour tenir compte des changements apportés aux conseils de niveau 1 confirmés après la date de publication initiale, mais qui étaient en vigueur à la fin de l'exercice.
7. Au Canada, les objectifs 2023 de représentation au sein de l'effectif ont été établis pour les segments répondant aux critères de la diversité visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Canada) (*la Loi sur l'équité en matière d'emploi*) (personnes LGBTQ+ exceptées).
8. Nos paramètres de représentation au sein de l'effectif à l'échelle mondiale pour 2023 sont présentés pour nos activités à l'échelle mondiale. Nos données antérieures pour la même période ont été révisées afin d'inclure City National Bank, comme précisé aux notes 10 et 11. Les données antérieures pour la même période n'ont pas été révisées pour BlueBay Asset Management et, selon le cas, RBC Brewin Dolphin, car ces filiales n'ont pas été intégrées à notre plateforme RH principale.
9. Le nombre total d'employés est présenté pour nos activités à l'échelle mondiale et fait référence au nombre de personnes employées à l'échelle mondiale à temps plein ou à temps partiel ; ce paramètre diffère de celui portant sur l'équivalent à temps plein (ETP) présenté à la page 23 de notre Rapport annuel 2023, car le paramètre inclus dans le rapport de progression ESG exclut les personnes en congé de longue durée et les employés en retraite progressive. En raison des limites de la plateforme RH antérieure, les résultats de 2021 excluent également les employés rémunérés à l'heure.
10. Les données de 2022 et de 2021 pour la même période ont été révisées afin d'inclure City National Bank.
11. Les données de 2022 et de 2021 pour la même période ont été révisées afin d'inclure City National Bank, mais les résultats des paramètres n'en ont pas été modifiés.
12. Le terme NAPC englobe toutes les personnes qui s'identifient comme appartenant à un groupe ethnique autre que « Blancs » ainsi que celles qui ont sélectionné « Je préfère ne pas répondre ». Au Canada, il comprend les personnes qui s'identifient comme Autochtones ; des précisions à ce sujet sont fournies à la note 19.
13. « Asiatiques », « Noirs », « Deux origines ethniques ou plus » et « Autres » constituent des catégories globales fondées sur des déclarations volontaires locales représentatives des régions. Veuillez consulter les définitions régionales respectives pour obtenir plus de renseignements.
14. D'après les données d'identification volontaire. LGBTQ+ désigne les personnes qui s'identifient comme lesbiennes, gaies, bisexuelles, transgenres, queers ou d'une autre identité non hétérosexuelle non cisgenre. D'après le guide [GLAAD Media Reference Guide](#).
15. Pourcentage total des employés qui déclarent avoir une déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société. Un pays peut avoir sa propre définition réglementaire de « handicap ». En réponse aux tendances d'une année sur l'autre et aux exigences réglementaires, nous avons déployé en 2023 une stratégie d'écoute des personnes handicapées et lancé un nouveau Bureau de l'accessibilité ainsi qu'un Plan d'accessibilité conformément à la *Loi canadienne sur l'accessibilité* afin d'éliminer les obstacles auxquels font face nos clients et nos employés handicapés.
16. D'après les données sur l'équité en matière d'emploi de [Statistique Canada](#) pour les notes 17 à 21.
17. « Asiatiques » comprend les Chinois, les Japonais, les Coréens, les Indiens d'Asie, les Pakistanais, les Sri-Lankais, les Cambodgiens, les Indonésiens, les Laotiens, les Thaïlandais, les Vietnamiens, les Philippins, etc.
18. « Noirs » comprend les Africains, les Américains, les Britanniques, les Canadiens, les Antillais, les Haïtiens, les Somaliens, etc.
19. Le terme « peuples autochtones » désigne collectivement les premiers habitants de l'Amérique du Nord et leurs descendants. Au Canada, le terme « Autochtones » désigne également les personnes qui se considèrent comme des membres des Premières Nations, des Inuits ou des Métis. Les données représentent les employés qui s'identifient comme autochtones ou comme autochtones et d'un autre groupe ethnique.
20. « Deux origines ethniques ou plus » comprend toute personne s'identifiant à deux groupes ethniques ou plus.
21. « Autres » comprend les Latino-Américains, les Asiatiques occidentaux, les Nord-Africains, les Afghans, les Iraniens, les Arméniens, les Égyptiens, les Libanais, les Marocains, etc.
22. Les données de 2022 et de 2021 pour la même période ont été révisées pour assurer la conformité de la présentation avec décimale utilisée pour les résultats de 2023. Par le passé, les résultats étaient arrondis pour assurer la conformité avec le total de NAPC.
23. Les paramètres représentent les données sur l'équité en matière d'emploi en date du 31 octobre pour chaque année indiquée pour notre unité canadienne. Ces segments répondant aux critères de la diversité sont régis par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, à l'exception des personnes LGBTQ+. En 2023, le nombre total d'employés était de 55 953.

## Notes de fin

24. Notre objectif global est d'atteindre une représentation de 50 % de femmes et de 30 % de NAPC parmi les cadres d'ici 2025, comme indiqué dans le Plan de diversité et d'inclusion RBC 2025, disponible sur le site [rbc.com/diversite-inclusion](https://www.rbc.com/diversite-inclusion).
25. « États-Unis » comprend les activités de RBC aux États-Unis et de City National Bank. **D'après le département américain de l'Intérieur** pour les notes 26 à 30.
26. « Asiatiques » comprend toute personne ayant des origines issues des premiers habitants d'Extrême-Orient, d'Asie du Sud-Est ou du sous-continent indien.
27. « Noirs » comprend toute personne ayant des origines issues des groupes ethniques noirs d'Afrique.
28. « Hispaniques ou Latino-Américains » comprend toute personne de culture ou d'origine mexicaine, portoricaine, cubaine, centraméricaine ou sud-américaine, ou de toute autre culture ou origine hispanique, quel que soit son groupe ethnique.
29. « Deux origines ethniques ou plus » comprend toute personne s'identifiant à deux groupes ethniques ou plus.
30. « Autres » comprend toute personne ayant des origines issues des premiers habitants d'Amérique du Nord et qui conserve sa culture au sein d'une tribu ou d'une communauté, ou toute personne ayant des origines issues d'Hawaï, de Guam, de Samoa ou d'autres îles du Pacifique.
31. Selon les renseignements d'identification volontaire figurant dans la formule CC-305 et définis à l'article 503 de la *Rehabilitation Act de 1973*, dans sa version modifiée.
32. Pour RBC – É.-U., comprend les employés des grades généraux 00 à 04 classés comme membre de la Haute direction ou toute personne occupant un poste équivalent. Pour City National Bank, comprend les personnes classées Executive/Senior-Level Officials and Managers du rapport EEO-1 de la Equal Employment Opportunities Commission. En raison du déploiement d'une nouvelle plateforme RH en 2022, le critère de mesure a été modifié pour correspondre aux définitions de l'entreprise d'un cadre ou d'une personne occupant un poste équivalent. Les données de 2021 n'ont pas été révisées.
33. « Haute direction » comprend les personnes classées First/Mid-Level Officials and Managers du rapport EEO-1 de la Equal Employment Opportunities Commission.
34. « Gestionnaires et professionnels d'expérience » comprend les personnes classées Professionals du rapport EEO-1 de la Equal Employment Opportunities Commission.
35. « Postes administratifs et opérationnels » comprend les personnes classées Professionals, Administrative Support Workers, Operatives, Sales Workers, Service Workers and Technicians du rapport EEO-1 de la Equal Employment Opportunities Commission.
36. Comprend les activités de RBC au Royaume-Uni et dans les îles Anglo-Normandes. Pour 2023, le champ d'application de ces paramètres a été élargi pour inclure BlueBay Asset Management et RBC Brewin Dolphin. Les données antérieures pour la même période n'ont pas été révisées, car ces filiales n'ont pas été intégrées à notre plateforme RH principale. D'après le **recensement 2021 de l'Office for National Statistics du Royaume-Uni** pour les notes 38 à 42.
37. En 2022, nous avons introduit des choix d'identité de genre non binaire ainsi que le choix « Je préfère ne pas répondre ». Nous ne disposons donc pas de données relatives à ces choix pour 2021.
38. Personnes ayant dit appartenir à l'une des catégories suivantes : « Asian or Asian British – Indian », « Asian or Asian British – Chinese » ou « Asian or Asian British – Any other Asian background ».
39. Personnes ayant dit appartenir à l'une des catégories suivantes : « Black or Black British – African », « Black or Black British – Caribbean » ou « Black or Black British – Any other Black background ».
40. Personnes ayant dit appartenir à l'une des catégories suivantes : « Mixed – White & Asian », « Mixed – White & Black African », « Mixed – White & Black Caribbean » ou « Mixed – Any other Mixed background ».
41. Personnes ayant dit appartenir à l'une des catégories suivantes : « South West Asian », « North African » ou « Other race/ethnicity ».
42. Comme indiqué à la note 36, le champ d'application de ces paramètres a été élargi pour inclure BlueBay Asset Management et RBC Brewin Dolphin pour 2023 ; les données antérieures pour la même période n'ont pas été révisées pour BlueBay Asset Management et, selon le cas, RBC Brewin Dolphin, car ces filiales n'ont pas été intégrées à notre plateforme RH principale. La diminution des taux de représentation de personnes handicapées reflète le fait que les taux d'identification volontaire sont inférieurs pour BlueBay Asset Management et RBC Brewin Dolphin par rapport aux opérations incluses au cours des périodes antérieures. L'augmentation de la représentation des personnes handicapées reste une priorité pour toutes les plateformes de la région.
43. Au Royaume-Uni, les cadres sont définis comme des employés en service actif qui sont inscrits à titre de personnes exerçant des fonctions de direction auprès de la Financial Conduct Authority du Royaume-Uni, qui sont membres du Comité de direction des Marchés des capitaux – Europe, du Comité de direction de Gestion de patrimoine – Europe, du Comité administratif, Services aux investisseurs et de trésorerie – R.-U., ou de l'équipe de la Haute direction de RBC BlueBay dans les îles Britanniques ou qui occupent des fonctions de vice-président directeur, de premier vice-président et de vice-président à l'échelle mondiale.
44. L'augmentation de la représentation des femmes dans les postes de direction reste une priorité pour toutes les plateformes de la région.
45. Comprend les activités de RBC en Europe. En raison de facteurs régionaux, la collecte de données se limite principalement au sexe. Le 3 juillet 2023, nous avons finalisé la vente des activités d'administration des actifs de RBC Services aux investisseurs en Europe et de son centre d'excellence associé en Malaisie, ce qui a contribué à la diminution de l'effectif dans la région.
46. Comprend les activités de RBC dans les Antilles et en Asie-Pacifique. En raison de la réglementation régionale, la collecte de données se limite principalement au sexe. Le 3 juillet 2023, nous avons finalisé la vente des activités d'administration des actifs de RBC Services aux investisseurs en Europe et de son centre d'excellence associé en Malaisie, ce qui a contribué à la diminution de l'effectif dans la région.
47. Sauf indication contraire, pour 2023, tous les paramètres fondés sur le sexe et l'appartenance à la communauté NAPC concernent nos activités à l'échelle mondiale. Tous les paramètres excluent les étudiants stagiaires, les étudiants, les employés en congé et les employés bénéficiant d'une retraite progressive. En raison

des limites de la plateforme RH antérieure, les résultats de 2021 excluent également les stagiaires et les employés rémunérés à l'heure.

48. À la suite de la mise en place d'une nouvelle plateforme RH et de la classification des données sur l'entreprise en 2022, la base de la classification des « employés au sein de Technologie » a changé. Pour 2021, nous avons compté les employés de notre groupe fonctionnel Technologie et exploitation, ainsi que ceux de notre équipe Services technologiques et quantitatifs, qui travaille au sein des Marchés des capitaux. Comme le changement a été mis en œuvre de manière prospective en 2022, le paramètre pour 2021 n'est pas comparable. Étant donné les changements importants apportés à la classification des données organisationnelles, il n'est pas possible de réviser les données de 2021.
49. À la suite de la mise en place d'une nouvelle plateforme RH et de la classification des données sur l'entreprise en 2022, la base de la classification des « employés occupant des postes générateurs de revenus » a changé. Pour 2021, dans notre hiérarchie des fonctions, les rôles générateurs de revenus appartiennent à la famille de fonctions Ventes. En 2022, la classification « générateurs de revenus » a été ajoutée dans notre hiérarchie organisationnelle pour plus de clarté par rapport aux critères d'évaluation. Comme le changement a été mis en œuvre de manière prospective en 2022, le paramètre pour 2021 n'est pas comparable. Étant donné les changements importants apportés à la classification des données organisationnelles, il n'est pas possible de réviser les données de 2021.
50. En raison de la mise en place d'une nouvelle plateforme RH et de la classification des données sur l'entreprise en 2022 qui a modifié la base de la classification des postes de direction, les données de 2021 ne sont pas disponibles pour les femmes et les NAPC à un poste de direction. La direction comprend toutes les personnes ayant un rôle de cadre et, pour City National Bank, elle comprend les personnes classées Executive/Senior-Level Officials, First/Mid-Level Officials and Managers du rapport EEO-1. Dans le Rapport de performance ESG 2022, ces paramètres représentaient les données sur l'équité en matière d'emploi en date du 31 octobre pour chaque année indiquée pour notre unité canadienne assujettie à la *Loi sur l'équité en*

*matière d'emploi*. Dans le présent rapport, ces paramètres concernent nos activités à l'échelle mondiale.

51. En raison de la mise en place d'une nouvelle plateforme RH et de la classification des données sur l'entreprise en 2022 qui a modifié la base de la classification des postes autres que d'encadrement, les données de 2021 n'étaient pas disponibles pour les femmes et les NAPC à un poste autre que d'encadrement. Les postes autres que d'encadrement comprennent tous les rôles professionnels et de soutien et, pour City National Bank, ils comprennent les personnes classées Professionals, Administrative Support Workers, Operatives, Sales Workers, Service Workers and Technicians du rapport EEO-1.
52. Nous parlons de « nouvelle nomination à un poste de direction » pour désigner la nomination d'un employé interne à un poste de vice-président, de premier vice-président ou de vice-président directeur pour une première fois, ou l'embauche d'un employé externe directement à un tel poste. En 2023, nos objectifs de nouvelles nominations à des postes de direction étaient de 50 % pour les femmes et de 30 % pour les NAPC.
53. Le calcul des embauches exclut les étudiants stagiaires et les étudiants. Les données présentées pour toutes les périodes excluent celles de City National Bank et de RBC Brewin Dolphin, car ces filiales n'ont pas été intégrées à notre plateforme RH principale. Les données de 2023 comprennent BlueBay Asset Management, mais les données antérieures pour la même période excluent cette filiale, car elle n'avait pas encore été intégrée à notre plateforme RH principale. Nos données de 2022 et de 2021 pour la même période pour les NAPC se rapportent à nos activités au Canada et aux États-Unis, car les renseignements pour les autres régions ne sont pas disponibles pour ces périodes. En raison des limites de la plateforme RH antérieure, les résultats de 2021 excluent également les stagiaires et les employés rémunérés à l'heure.
54. Une promotion désigne le passage à un échelon supérieur dans le grade général (niveau de poste). Les paramètres sont fondés sur l'identification volontaire des employés, et le calcul exclut les étudiants et les étudiants stagiaires. Les données présentées pour toutes les périodes excluent celles de City National Bank et de RBC Brewin Dolphin, car

ces filiales n'ont pas été intégrées à notre plateforme RH principale. Les données de 2023 comprennent BlueBay Asset Management, mais les données antérieures pour la même période excluent cette filiale, car elle n'avait pas encore été intégrée à notre plateforme RH principale. Les données de 2022 et de 2021 pour la même période pour les NAPC se rapportent à nos activités au Canada et aux États-Unis, car les renseignements pour les autres régions ne sont pas disponibles pour ces périodes. En raison des limites de la plateforme RH antérieure, les résultats de 2021 excluent également les stagiaires et les employés rémunérés à l'heure.

55. Le taux de maintien en poste représente le pourcentage d'employés restés à RBC et comprend les employés salariés en service actif, y compris ceux qui sont en congé de maternité ou en congé parental, mais exclut les étudiants stagiaires et les étudiants. Les données présentées pour toutes les périodes excluent celles de City National Bank et de RBC Brewin Dolphin, car ces filiales n'ont pas été intégrées à notre plateforme RH principale. Les données de 2023 comprennent BlueBay Asset Management, mais les données antérieures pour la même période excluent cette filiale, car elle n'avait pas encore été intégrée à notre plateforme RH principale. Les données de 2022 et de 2021 pour la même période pour les NAPC se rapportent à nos activités au Canada et aux États-Unis, car les renseignements pour les autres régions ne sont pas disponibles pour ces périodes.
56. Le taux de maintien en poste après un congé parental repose sur des données basées sur l'identification volontaire dans nos unités canadiennes assujetties à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Pourcentage de femmes revenues d'un congé de maternité ou d'un congé parental au cours de l'exercice 2022 et restées employées à RBC 12 mois après leur retour. Comme RBC est passée à une nouvelle plateforme RH en 2022, les données antérieures pour la même période n'ont pu être fournies.
57. « Départs » représente le pourcentage d'hommes, de femmes et de NAPC qui ont quitté leur emploi en 2023, par rapport au nombre total de départs. Le calcul de ce paramètre exclut les étudiants stagiaires et les étudiants. Les données présentées pour toutes les périodes excluent celles de City National Bank et de RBC Brewin Dolphin, car

ces filiales n'ont pas été intégrées à notre plateforme RH principale. Les données de 2023 comprennent BlueBay Asset Management, mais les données antérieures pour la même période excluent cette filiale, car elle n'avait pas encore été intégrée à notre plateforme RH principale. Nos données de 2022 et de 2021 pour la même période pour les NAPC se rapportent à nos activités au Canada et aux États-Unis, car les renseignements pour les autres régions ne sont pas disponibles pour ces périodes. En raison des limites de la plateforme RH antérieure, les résultats de 2021 excluent également les stagiaires et les employés rémunérés à l'heure.

58. En 2021, nous avons lancé un Programme de formation et de sensibilisation contre le racisme, que les employés de partout dans le monde ont obligatoirement dû suivre en 2021 et en 2022. En 2022, nous avons réorienté notre stratégie vers des occasions d'apprentissage soutenu. Nous avons conçu et lancé une formation sur la lutte antibiais pour sensibiliser aux différents types de biais et à l'incidence qu'ils peuvent avoir sur les mesures et décisions prises s'ils ne sont pas gérés et atténués de manière active. En 2023, nous avons élargi le Programme de formation et de sensibilisation contre le racisme pour aller au-delà du simple concept de groupe ethnique ou d'ethnicité : nous y avons inclus d'autres dimensions de la diversité et avons ainsi renforcé notre culture d'inclusion. Nous incluons également des considérations relatives à la discrimination et au respect en milieu de travail dans notre Code de déontologie.
59. Taux de participation entre mai 2021 (date de lancement de la formation) et le 31 octobre 2022.
60. La cote composite de l'Expérience inclusive exprime l'expérience de nos employés selon trois facteurs d'inclusion : sécurité psychologique, respect et confiance, et sentiment d'appartenance. Découlant de recherches approfondies, cette cote est la synthèse des réponses données à huit des questions du Sondage annuel sur la mobilisation des employés. Pour en savoir plus, veuillez vous reporter à la page 94 de notre Rapport de progression ESG 2023 et aux notes de fin de texte correspondantes.
61. La mobilisation est une mesure de l'adhésion, de l'engagement et de l'habilitation, comme le montrent les réponses des employés à certaines questions du Sondage

annuel sur la mobilisation des employés. Pour en savoir plus, veuillez vous reporter à la page 61 de notre Rapport de progression ESG 2023 et aux notes de fin de texte correspondantes.

62. Le premier quartile salarial fait référence aux données pour notre unité canadienne assujettie à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Pour effectuer notre analyse, nous devons exclure certains groupes pouvant fausser les résultats, dont les employés à temps partiel, les travailleurs occasionnels, les contractuels, les employés en congé de longue durée, les employés qui reçoivent des primes d'encouragement à variables multiples et les employés bénéficiant d'une retraite progressive.
63. Le rendement de 2023 n'est pas fourni pour le premier quartile salarial en raison du décalage avec le cycle annuel de rémunération, de la conformité avec la cote de rendement et les primes de fin d'année, et des primes différées après la fin de l'exercice. Nous avons l'intention de publier le rendement de 2023 dans notre Rapport de progression ESG 2024.
64. Les données comparatives de 2021 ont été révisées en raison d'un changement de méthodologie comptable lié au déploiement d'une nouvelle plateforme RH en 2022 qui a eu des répercussions sur notre architecture des emplois.
65. La rémunération médiane (rajustée) des femmes (exprimée en pourcentage de celle des hommes) englobe les formes de rémunération suivantes : salaire, primes et actions (valeur des actions à la date d'octroi). Elle ne comprend pas les commissions et ne tient pas compte des employés rémunérés à la commission seulement. Employés de nos unités canadiennes régies par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Exclut environ 1 600 employés de RBC Marchés des Capitaux® et de RBC Services aux investisseurs et de trésorerie®, assujettis à la réglementation fédérale, en raison de l'utilisation de groupes hiérarchiques non comparables. Le rendement de 2023 n'est pas fourni, car les données n'étaient pas disponibles au moment de la publication. Nous avons l'intention de publier le rendement de 2023 dans notre Rapport de progression ESG 2024.
66. La rémunération médiane (rajustée) des employés NAPC (exprimée en pourcentage de celle des employés blancs) englobe les formes de rémunération suivantes : salaire, primes et actions (valeur des actions à la date d'octroi).

Elle ne comprend pas les commissions et ne tient pas compte des employés rémunérés à la commission seulement. Employés de nos unités canadiennes régies par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Exclut environ 1 600 employés de RBC Marchés des Capitaux et de RBC Services aux investisseurs et de trésorerie, assujettis à la réglementation fédérale, en raison de l'utilisation de groupes hiérarchiques non comparables. Le rendement de 2023 n'est pas fourni, car les données n'étaient pas disponibles au moment de la publication. Nous avons l'intention de publier le rendement de 2023 dans notre Rapport de progression ESG 2024.

67. Les données de 2021 pour la même période ont été révisées.

**NAPC** : Noirs, Autochtones ou personnes de couleur. Ce terme reconnaît les antécédents de racisme que les Noirs et les Autochtones ont vécus. Le terme NAPC n'englobe pas toutes les personnes victimes de diverses formes de racisme, c'est inévitable. Ce sont nos employés qui s'identifient eux-mêmes comme NAPC à l'aide d'options visant la race et l'origine ethnique.

**LGBTQ+** : Les personnes lesbiennes, gaies, bissexuelles, transgenres, queers et autres identités non hétérosexuelles, non cisgenres.

**Personnes handicapées** : Les personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.

Un pays peut avoir sa propre définition réglementaire de « handicap ». Au Canada, par exemple, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* définit les « personnes handicapées » comme étant les personnes qui ont une déficience durable ou récurrente soit de leurs capacités physiques, mentales ou sensorielles, soit d'ordre psychiatrique ou en matière d'apprentissage et soit considèrent qu'elles ont des aptitudes réduites pour exercer un emploi, soit pensent qu'elles risquent d'être classées dans cette catégorie par leur employeur ou par d'éventuels employeurs en raison d'une telle déficience. Cette définition vise également les personnes dont les limitations fonctionnelles liées à leur déficience font l'objet de mesures d'adaptation pour leur emploi ou dans leur lieu de travail.

La *Loi canadienne sur l'accessibilité* définit le handicap comme étant une déficience notamment physique, intellectuelle, cognitive, mentale ou sensorielle, trouble d'apprentissage ou de la communication ou limitation fonctionnelle, de nature permanente, temporaire ou épisodique, manifeste ou non et dont l'interaction avec un obstacle nuit à la participation pleine et égale d'une personne dans la société.



Appuyer ouvertement  
l'inclusion<sup>MC</sup>