

Banque Royale du Canada

Rapport sur l'indice d'égalité de genre en France

(Index de l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes)

2025



 **Speak Up
for Inclusion™**

En 2025, RBC compte plus de 50 employés en France. Par conséquent, nous sommes tenus de publier ce rapport sur l'indice d'égalité de genre. Il s'agit de la première publication depuis l'établissement de RBC en France. Nos activités en France soumises à l'obligation légale de déclaration sont RBC Capital Markets (Europe) GmbH, succursale de Paris et RBC, succursale de Paris (collectivement «RBC», «nous», «notre»).

Ce rapport couvre la période du 1 février 2024 au 31 janvier 2025.

L'index homme femme est un outil réglementaire mis en place par le gouvernement français pour mesurer et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Pour les entreprises de moins de 250 employés, il comprend quatre indicateurs, avec une note maximale de 100 points.

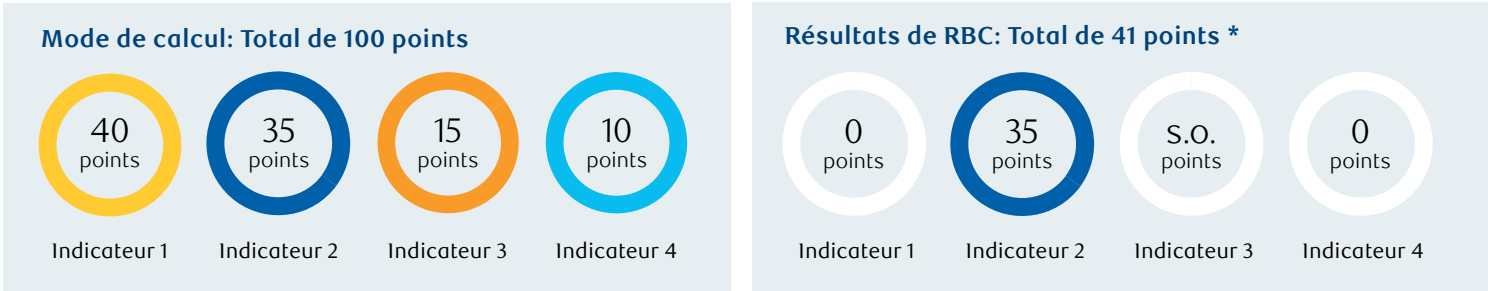
- **Indicateur 1 – Écart de rémunération:** Mesure l'écart de rémunération global entre la rémunération moyenne des femmes et celle des hommes. Il ne tient pas compte des différences en matière de type de rôle, de niveau ou d'ancienneté au sein d'une même catégorie professionnelle.
- **Indicateur 2 – Écart de taux d'augmentations individuelles:** Compare le pourcentage de femmes et d'hommes qui ont reçu une augmentation salariale individuelle au cours d'une période donnée.
- **Indicateur 3 – Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité**
- **Indicateur 4 – Nombre d'employés du sexe sous-représenté parmi les dix revenus les plus élevés:** Évalue la diversité des sexes parmi les dix employés les mieux rémunérés. Une entreprise obtient 0 point pour cet indicateur si elle compte moins de deux employés du sexe sous-représenté parmi les 10 employés les mieux rémunérés.

Nos résultats

Notre note globale de 41 sur 100 se décompose comme suit:

Pour l'indicateur 1, nous avons obtenu la note de 0 sur 40 points. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'explique principalement par le fait que les hommes sont plus nombreux que les femmes aux niveaux les plus élevés de l'organisation. Pour l'indicateur 2, nous avons obtenu l'ensemble des points, soit 35 points sur 35. L'indicateur 3 ne s'applique pas à nous étant donné qu'aucun salarié n'est revenue d'un congé de maternité pendant la période de référence. Quant à l'indicateur 4, nous avons obtenu 0 point sur 10. Nous devons donc proposer des mesures correctives pour les indicateurs 1 et 4.

Étant donné l'effectif de RBC en France et la diversité des postes et des niveaux de séniorités, les résultats peuvent ne pas refléter pleinement les subtilités de l'organisation et les parcours de carrières individuels. Néanmoins, RBC est pleinement engagée à promouvoir l'équité et à continuer à revoir ses pratiques internes, ainsi qu'à créer un milieu de travail inclusif en favorisant une culture fondée sur le respect, l'inclusion et l'égalité des opportunités.



*L'indicateur 3 ne s'applique pas à notre situation, car aucune femme n'est revenue d'un congé de maternité durant cette période. Conformément aux lois en vigueur, le résultat est donc pondéré de façon à conserver une note sur 100 points.

Si l'organisation obtient une note inférieure à 75 points, elle doit publier ses mesures correctives pour chaque indicateur pour lequel la note maximale n'a pas été obtenue.

Indicateurs	Mesures correctives pour améliorer les résultats des indicateurs
Indicateur 1 sur l'écart salarial entre les sexes	- Continuer de former nos recruteurs pour qu'ils appliquent des pratiques de recrutement inclusives et les encourager à collaborer avec les meilleures agences de recrutement de la région pour nous assurer de disposer de bassins de candidats diversifiés dans le processus de recrutement. - Continuer de procéder à des examens approfondis de l'équité salariale ainsi que des exercices d'étalonnage avec le marché externe.
Indicateur 4 sur la représentation des sexes dans les dix postes les mieux rémunérés	- Continuer de développer nos groupes d'employés RWomen (réseau d'égalité entre les sexes) et i-CARE (groupe de réseautage pour les familles qui travaillent, les aidants, le bien-être et les personnes handicapées) afin d'offrir des occasions de réseautage, des activités de perfectionnement sur mesure et des événements à tous les employés en Europe. - Offrir une gamme de programmes de perfectionnement pour aider nos employés, nos dirigeants et nos gestionnaires de personnes. - Continuer de passer en revue les plans de relève pour un pipeline de talents diversifiés et créer un plan de perfectionnement.

Mesures prises et améliorées	
Susciter l'engagement	- Nous continuons à soutenir notre modèle de partenariat pour la culture et la mobilisation dans l'ensemble de l'Europe, qui permet à un groupe d'employés de collaborer, d'échanger des idées et de donner des commentaires aux cadres supérieurs en matière de diversité et d'inclusion, de bien-être, de récompenses et de reconnaissance. - Mettre en place des politiques de ressources humaines pour aller au-delà de ce que prévoit la convention collective. Par exemple, des politiques améliorées en matière de congés.
Fidéliser les employés	- Nous offrons un programme complet d'avantages sociaux qui favorise le bien-être physique, mental, financier et social des employés. Parmi ses particularités, mentionnons le soutien à la garde d'enfants et le régime d'épargne en Europe. - Un accompagnement est proposé à toutes les personnes qui prennent un congé parental, et il est obligatoire pour les responsables hiérarchiques.

Mise en garde au sujet des déclarations prospectives et avis important concernant le présent document

Le présent rapport est fourni uniquement pour satisfaire aux exigences juridiques applicables auxquelles la Banque Royale du Canada (« RBC ») est assujettie en vertu de la loi française.

Ce document ne constitue pas une offre d'achat ou de vente ou la sollicitation d'achat ou de vente de titres, de produits ou de services, et ce, dans tous les territoires. Il n'a pas non plus pour objectif de fournir des conseils juridiques, comptables, fiscaux, financiers, liés aux placements ou autres, et ne doit pas servir de fondement à de tels conseils. Aucune partie du présent document ne doit servir de fondement à

quelque contrat, engagement ou décision de placement que ce soit, ni être considérée à ce titre. Le destinataire est seul responsable de toute utilisation des renseignements contenus dans le présent document, et ni RBC, ni ses sociétés affiliées, ni leurs administrateurs, dirigeants, employés ou mandataires respectifs ne seront tenus responsables des dommages directs ou indirects découlant de l'utilisation du présent document par le destinataire.

Nous pouvons faire des déclarations prospectives dans le présent rapport sur l'index homme femme. Les activités, ambitions, stratégies et approches de RBC décrites dans ce document sont ou peuvent être basées sur des hypothèses, des estimations et des jugements.

Le présent document reflète nos stratégies, positions, approches, politiques, procédures, critères, objectifs, vision et engagements en date du présent document, lesquels peuvent être modifiés en tout temps à notre entière discrétion et sans préavis. Nous n'avons aucune obligation de tenir à jour les renseignements ou données contenus dans le présent document.

